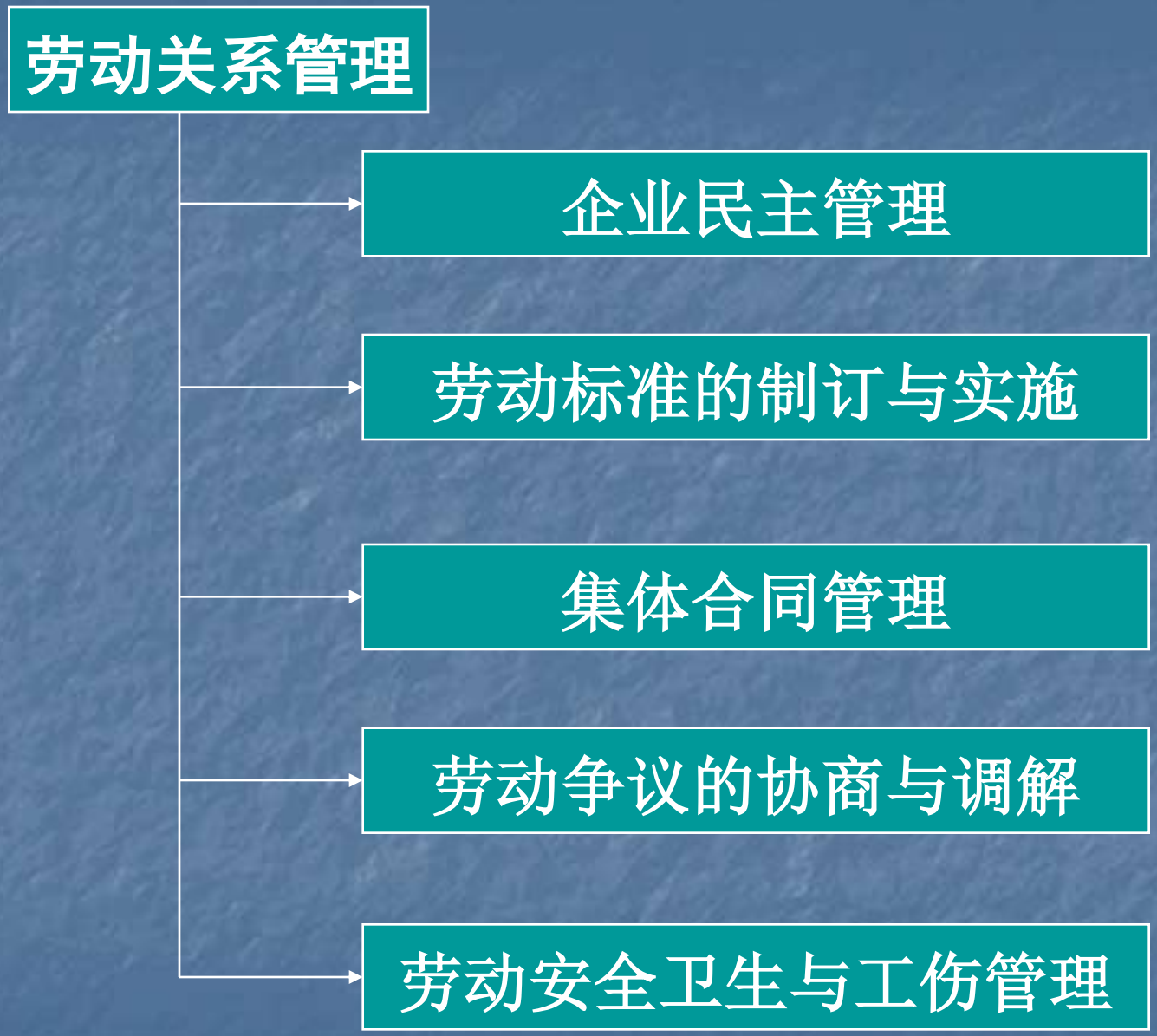
第六章　劳动关系管理

主讲人：黄快生

2018年10月


劳动关系管理
企业民主管理
劳动标准的制订与实施
集体合同管理
劳动争议的协商与调解
劳动安全卫生与工伤管理

思考与讨论

- 在生活中，你是否曾经接触过类似“钟点工”、“保姆”、“家教”、或者“装修队”等服务？（劳动关系与劳务关系）
- 这些人与你之间是否存在劳动关系？
- 如果你们之间发生纠纷，应该如何处理？

讨论：2007年：山西黑砖窑事件中非法用工



“尽管无数次设想过孩子所处环境的险恶，但真正走进大山深处，穿过重重围墙，看到那些不幸的孩子时，我们还是被眼前的情景惊呆了:在这些手脚并用、头发长得像野人一样的孩子中间，有的已经整整和外界隔绝了7年，有的因逃跑未遂被打致残，这还不算，有的孩子还被监工用烧红的砖头把背部烙得血肉模糊(被人救出后在医院治疗数月也未痊愈)。

他们每天工作14个小时以上，还不让吃饱饭……最小的只有8岁，8岁的孩子为了一顿饱餐是那么顺从，每天干着成人都难以承受的重活……”

让人惊诧的是，涉及人数众多的非法劳工事件，在被媒体曝光前居然难以立案。直到媒体连续曝光，引起党和国家领导人的重视并做出批示后，解救才突然变得势如破竹。

第一节　企业民主管理

【知识要求】

一、职工代表大会制度

（一）性质

是由企业的职工经过民主选举产生的职工代表组成的，代表全体职工实行民主管理权利的机构。

思考：职工代表大会制度主要是在什么样企业实行？

职工代表大会制度与民主协商是职工参与管理的两种主要的、并行不悖的制度，在协调劳动关系中发挥着重要的功能。

你的企业有木有这些情况，如果有，那就不民主，要注意改进

工人流血又留汗，工厂赚了几千万；买了一个乌龟壳，里面坐个王八蛋；经营三年当富翁，行政三年万事通；定计划，拍脑袋；做决策，拍胸脯，办砸了，拍屁股；报告成绩用加法，接受任务用减法，计算报酬用乘法，检查错误用除法。

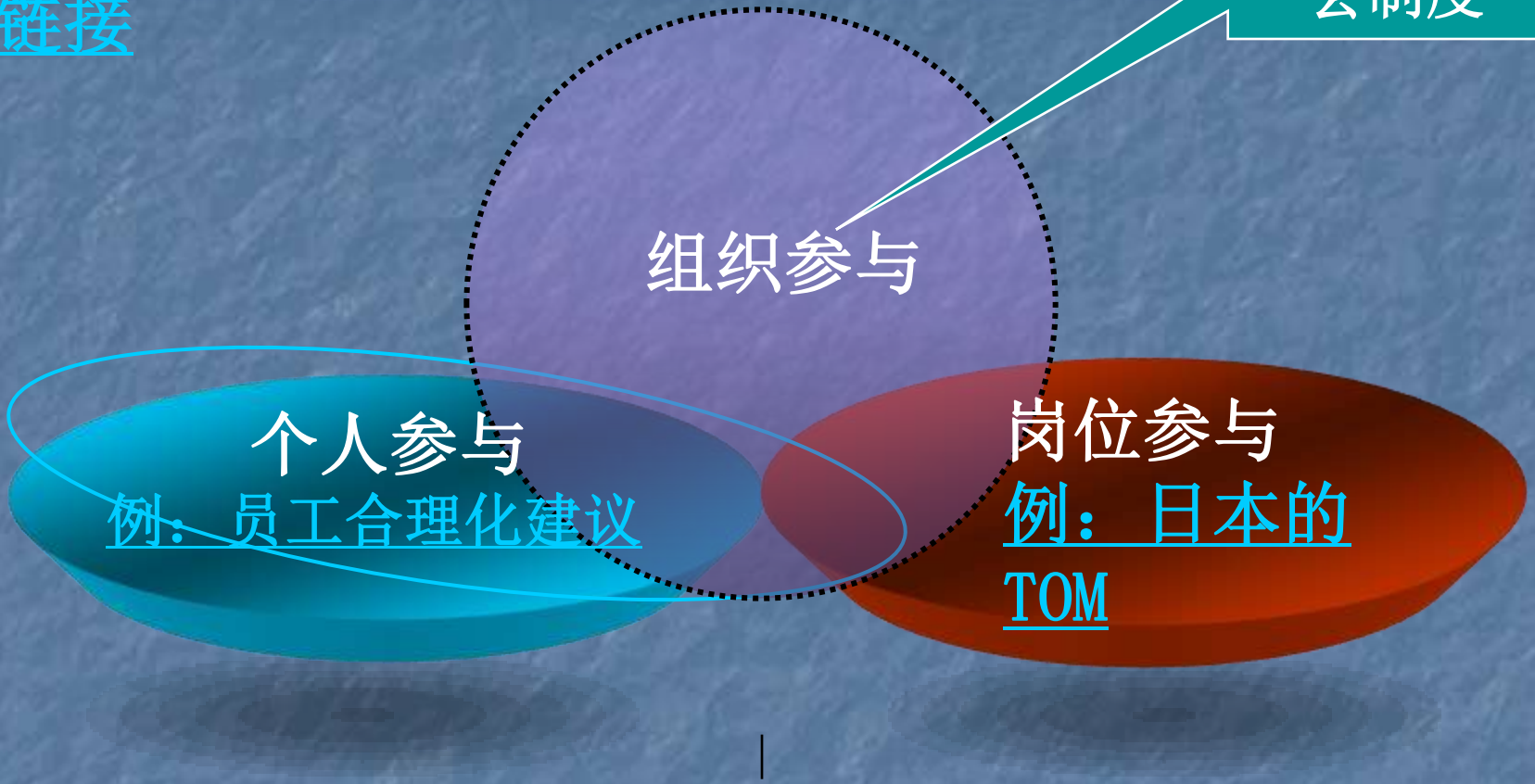
管理就是动嘴，狠抓就是开会，重视就是标语，检查就是罚款，汇报就是掺水，总结就是神吹。

班长权威化，成员等级化，思路原始化，管理随意化，待遇差异化，加班义务化，前途虚拟化，加薪是神话。
扣钱就是管理，减人就是效益，班组人越减少，科室人越多。
表面风光，内心彷徨，容颜未老，心已沧桑，成就难有，郁闷经常，比驴子累，比蚂蚁忙，若问收入，羞于张口。

（二）职工代表大会制度的特短

1、职工参与民主管理的形式

链接



职工参与民主管理的形式

2、企业民主管理制度与合同规范比较的特点

（1）职工民主管理是由劳动关系当事人双方各自的单方行为所构成，是企业一直对职工意志的吸收和体现

（2）职工民主管理是一种管理关系中的纵向协调

3、企业民主管理制度与劳动争议处理制度的比较

（1）职工民主管理是一种自我协调或内部协调方式

（2）职工民主管理是在劳动关系运行中的自行协调和事前协调

美国玛丽·凯化妆公司总裁说，“P和L不光代表利润（Profit）和亏损（Loss），同时也代表人（People）和爱（Love）”。企业民主管理必须注重民主与管理的融合，将企业的利益和职工及相关者的利益统一起来。只有这样才能有利于企业内部合力的形成，有利于企业的发展壮大。

例：日本的TQM。
菲根堡姆等质量大师都曾到日本激励推动QC小组的活动。到70年代末期，日本国内已经发展出了70万个ＱＣ小组，共有500多万成员参与了ＱＣ小组活动，这样就形成了具有日本特色的“日本系统”。

丰田的“创意功夫”

“好主意、好产品”

丰田认为，好产品来自于好的设想。因此，丰田公司提出了“好主意、好产品”的口号。广泛采用合理化建议制度（创意功夫），激发全体员工的创造性思维，征求大家的好主意，以改善公司的业务。

丰田的“创意功夫”之路





- 1949年，石田退三的“造人运动”
- 1950年，英二借鉴福特公司的“动脑筋创新”制度
- 1951年6月，开始了丰田的“创意功夫”活动
- 2000年度，合理化建议达到65万条，人均11.9条
- 至今，丰田公司的人均提案12条以上之多。

丰田的“创意功夫”业绩

年度	提案数	采纳率
1951	786	

1974	100，000	70%
1976	463，422	84%
1977	454，522	84%
1978	527，718	88%
1979	575，861	91%
1980	859，039	94%

2000	659，689	99%

合理化建议情况对比

年度	条数	有效建议	采纳率
2007	30	14	46%
2008	64	27	42%
2009	124	44	35%

改善提案活动的基本思想

作为个人：

为解决问题悉心钻研、提出方案、实施改善、实现目标、得到奖励、自我成长。

作为公司

1、开发个人能力

开拓个人发现问题的意识，改善并提高提案者的能力。

2、创造易于劳动的工作场所

不断发现问题点、通过改善、使劳动场所趋于完美。

3、提高工作场所的活力

提案活动加强上下沟通(上司与下属，提案者之间)

4、创造出成果

通过改善使企业直接获得效益

案例：海尔的合理化建议制度

海尔一直相信，让员工做大，才能把市场做大。在海尔，多年来，开展合理化建议活动是员工参与企业民主管理的一种重要途径。

工会统一管理

在海尔，员工的合理化建议活动的开展非常普及，集团工会成立了“员工创新成果经营公司”，专门管理员工的合理化建议活动，还利用信息化建立了合理化建议网上申报、网上确认，让员工提合理化建议更加便捷，建议解决更加迅速，员工参与率达100%，并且合理化建议采取提案书的制度，在一张提案书上实现了建议提出、建议落实、建议跟踪、建议闭环。

即时激励

为了激发员工持续创新的积极性，在激励方面，海尔工会改变了以前月底兑现的办法，而是于2005年8月9日，在全集团开始推行即时激励”，员工的建议被采纳后，奖金必须随即发到位。每天，新被采纳的合理化建议都会在信息网上发布、推广。内刊《海尔人》也会随时刊登员工合理化建议“即时激励获奖情况。”

合理化建议成果推广

由合理化建议产生的创新成果，到底如何能被集团各部门所共享呢？定单推进本部还于2004年11月，在海尔内部网上开设了“创新推进平台。”在这个平台上，有每个事业部的最新创新信息：质量、生产效率、工艺„„上面有详细的操作资料，还有已经使用过的部门的推荐意见。

（三）职权

1、审议建议权

2、审议通过权

3、审议决定权

4、评议监督权

5、推荐选举权

职工代表大会为什么没用

2009年08月17日 东方早报 作者:傅蔚冈

国有企业吉林通化钢铁集团因改制引发血案的阴影尚未散去，河南濮阳市林州钢铁有限责任公司又传来因改制而导致的群体性事件:8月12日到15日凌晨，工人因不满公司改制后所给予的解雇赔偿过低而举行抗议活动，一度占据厂房并挟持一名当地官员。

职工代表大会为什么没有担负起保护职工权益的责任？如果说林钢、通钢企业改制中出现的职工权益问题只是个案，那么我们可以将问题指向相关企业。但问题是，这两个案例并非个案，而是在国企改制过程中普遍发生的现象。这两个案件的特别之处只在于它们将一件普通的劳动纠纷演变成了群体性事件，从而获得了更多的公众关注。

企业职工代表大会并不是每个职工直接参与议事的机构，而是通过由职工选举产生的职工代表来参与民主管理。虽然《全民所有制工业企业职工代表大会条例》中规定“职工代表中应当有工人、技术人员、管理人员、领导干部和其他方面的职工。其中企业和车间、科室行政领导干部一般为职工代表总额的1/5”，在2007年《国资委建立和完善央企职工代表大会制度指导意见》中，也强调“职工代表的结构应以一线职工(包括一线工人、技术人员和管理人员)为主体”。

在现实中，能够当选为职工代表的大都是原来企业中层管理以上的人员，来自一线工人的数量则是少之又少。而这些中层管理人员，在绝大多数的并购重组中，往往是受益一方，如在通钢改制过程中，据报道，“建龙来了后，职工工资没怎么涨，但中层和高管的薪酬却翻了好几倍，一下子拉大了与员工的差距。”因此，也就不难理解在国有企业改制重组中的安置方案中，作为普通职工的利益并未得到充分保护的现象了。

而且，那些严重损害普通职工权益的重组方案一旦在职工代表大会上获得通过，那么所有的员工就应该遵照相关约定。在现有的法律框架内，如果职工和职工代表对这些决议存在不满，也没有合理的补救途径，甚至《全民所有制工业企业法》第54条还特别规定了职工代表大会负有“支持厂长依法行使职权，教育职工履行本法规定的义务 ”。

一旦职工的合理诉求没有能够在职工代表大会上得到体现，而且在当下中国社会保障等制度不甚完善的情况下，职工往往会通过众多非理性的途径来发泄他们的不满情绪，由此增加了社会的不稳定因素。

二、平等协商制度

（一）平等协商与集体协商的区别（重要内容）

1、主体不同

2、目的不同

3、程序不同

4、内容不同

5、法律效力不同

6、法律依据不同

（二）平等协商的形式

1、民主对话

2、民主质询

3、民主咨询

三、信息沟通制度

例：秀才进京赶考　　俞敏洪的成功

1	纵向信息沟通	1、下向沟通：与一个寝室经常逃课学生的沟通 案例：刘备与关云长的沟通 2、上向沟通：IBM沟通
2	横向信息沟通	是企业组织内部依据具体分工，在同一级机构、职能业务人员之间的信息传递
3	建立标准信息载体	1、制定标准劳动管理表单 2、汇总报表 3、正式通报、组织刊物 4、例会制度：苹果公司会议制度

案例：俞敏洪的成功

“在人类社会中，往往伟大的人都不是靠身体强壮取胜，而是他们的精神足够强大。”这是新东方教育科技集团董事长兼总裁俞敏洪创业多年来的感悟。

创业起步时，在北京中关村二小一个10平方米、漏风漏雨的违章建筑里，除了一张桌子、一把椅子以及冬天还未刷完小广告就结冰的胶水桶，俞敏洪什么也没有。

从绝望中寻找希望、忍受孤独、失败与屈辱，把小事业做成大事业……回顾创业直至今日，俞敏洪表示：“自从人类社会建立以来就从未消除过不公平。面对不公平，不同的人生表现出积极、消极两种不同态度。消极的态度有百害而无一利。正如人的出身，根本无从选择。唯一能够做的，就是通过自己的努力来改变命运。”

俞敏洪阐述了成功四大要素对一个人成就事业的重要性，即得到别人信任的能力、与人平等沟通的能力、学习的能力以及判断力。

沟通障碍的故事：关羽冲进帐来：“被包围了，大哥快走！”刘备：“云长，帮我断后！”关羽手起刀落，把刘禅砍成两截。刘备：“尼玛，我说的不是这个！”关羽又砍死刘封。刘备：“Kao！也不是！”关羽刀光一闪，刘备两腿间一片血红……

“沟通的5个基本要素：点头、微笑、倾听、回应、做笔记”；

案例： 我与一个寝室经常逃课学生的沟通

例：山为什么伟岸？
它不厌恶小草的低矮；
它不嫌弃小草树木的丑陋；
它能接纳泥土的肮脏；
它能忍受石头的坚硬。
山不让尘，固能成其高；
海不辞流，固能成其深；
水至清则无鱼，人至察则无朋、无徒。

案例：苹果设计团队的会议制度

一、苹果设计团队每周会有两次会议

（一）第一次会议——头脑风暴。要求成员不受任何条件限制，自由地思考，进行自由创意。头脑风暴会要遵循1234原则：

一发言：要求每人都要发言，但每次只能一人发言；

二追求：追求数量、追求创意；

三不许：不许质疑、不许批评、不许打断；

四个关键步骤：主持人发言、个人自由发言、小组讨论、小组决策。

（二）第二次会议——创意筛选。设计师和工程师必须明确每一件事情，前面疯狂的想法是否可能在实际中应用。要求使用“黑帽子思维方法”，黑色是阴沉、负面的，黑帽思维考虑的是事物的负面、风险，要求尽量从客观与反面的角度分析实施中有可能存在的问题

（三）第三步在设计评价阶段，要出三份文件：市场开发文件、工程设计文件、用户体验文件

案例：IBM员工沟通方式

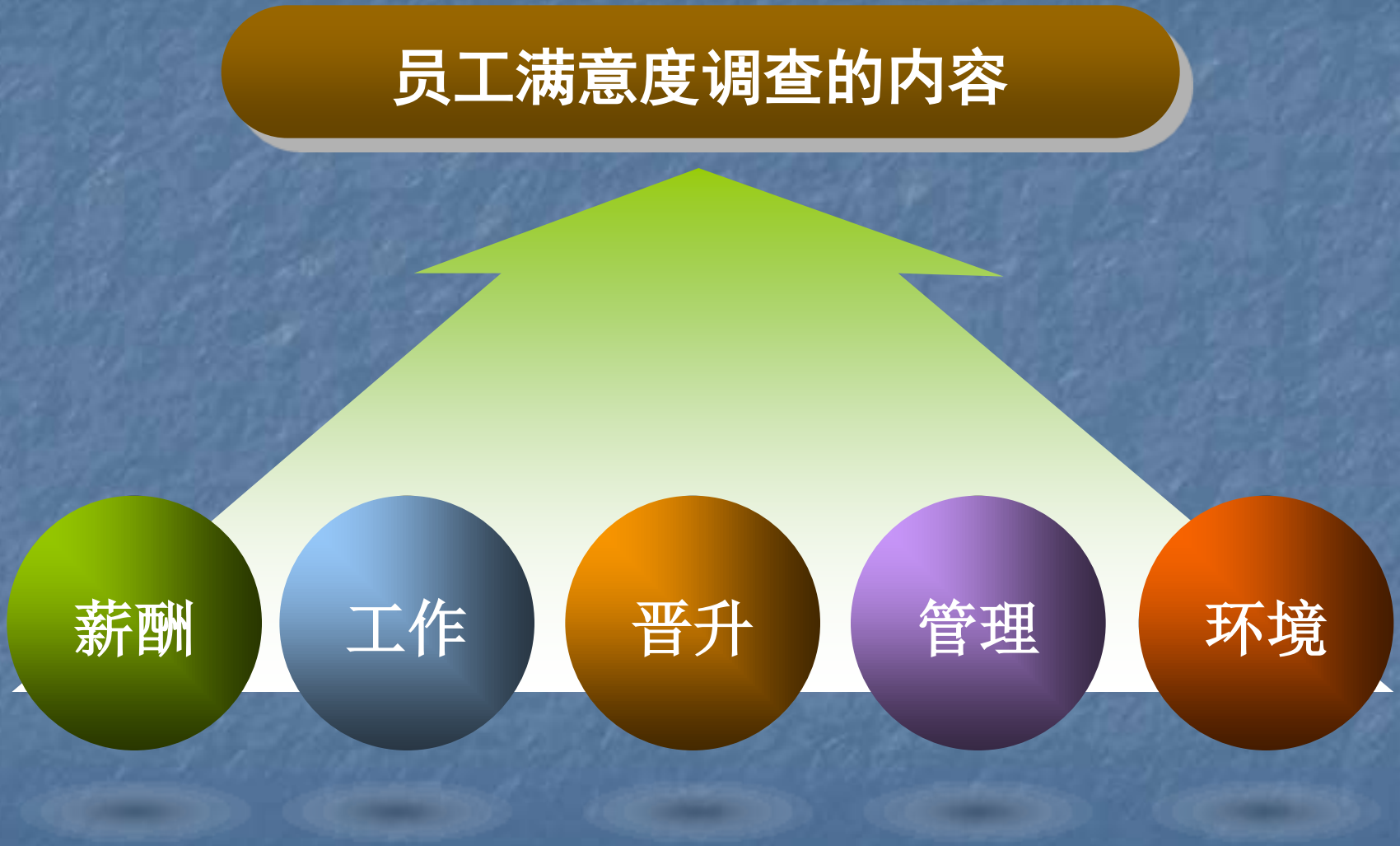
在IBM内部，其沟通渠道可分为三类。即：“员工——直属经理”的沟通方式：“员工——越级管理阶层”的沟通；其他渠道的沟通。

“员工——直属经理”的沟通是是重要的渠道。其主要形式是每年由员工向经理制订出自己的工作目标，并定期考核检查，考绩是加薪的依据。其考绩标准分为5个等级：未能执行的是第五级；达到既定目标的是第四级；执行过程中能通权达变，完成任务的是第三级；在未执行前能预知事件变化并能做好事前准备的为第二级；第一级的考绩，不但要达到第二级的工作要求，其处理过程还要能成为其人员工的模范。

“员工——越级管理阶层”的沟通有四种形形态。其一是“越级谈话”，这是员工与越级管理者一对一的个别谈话；其二是人事部安排，每次由10余位员工与总经理面谈；其三是高层主管者的座谈；最后，则是IBM最重视的“员工意见调查”，每年都由人事部门要求员工填写一份不署名的意见调查，调查的结果，除领导7人以下的经理外，各部门主管都有会收到，而且他们必须每3人月向总经理禀报意见调查的改进执行情况。

而其他沟通渠道，分别是“公告栏”、“内部刊物”、“有话直说”和“申诉制度”。
在工作中，员工可能觉得受到委屈，这时，他就可以写信给任何一个主管，甚至总经理，整个申诉制度的首要前提是保护申诉人，在未完成调查前，必须注意不让被调查者名誉受损，绝不大张旗鼓地调查，弄得当事人难看。
IBM的“有话直说”，是为了鼓励员工对公司的制度、措施提出意见。员工所写的建议书会专门有人改写整理，并限定当事部门10天内回复。
IBM的“内部刊物”中清楚地告诉员工公司的年度工作目标，这也可以达到沟通的。

四、员工满意度调查的内容



五、实施员工满意度调查的目的

1、诊断公司潜在的问题
2、找出本阶段出现的主要问题的原因
3、评估组织变化和企业政策对员工的影响
4、促进公司与员工之间的沟通和交流
5、增强企业凝聚力

【能力要求】

一、员工满意度调查程序

1、确定调查对象

2、确定满意度调查指向

3、确定调查方法

（1）目标型调查法

（2）描述型调查法

4、确定调查组织

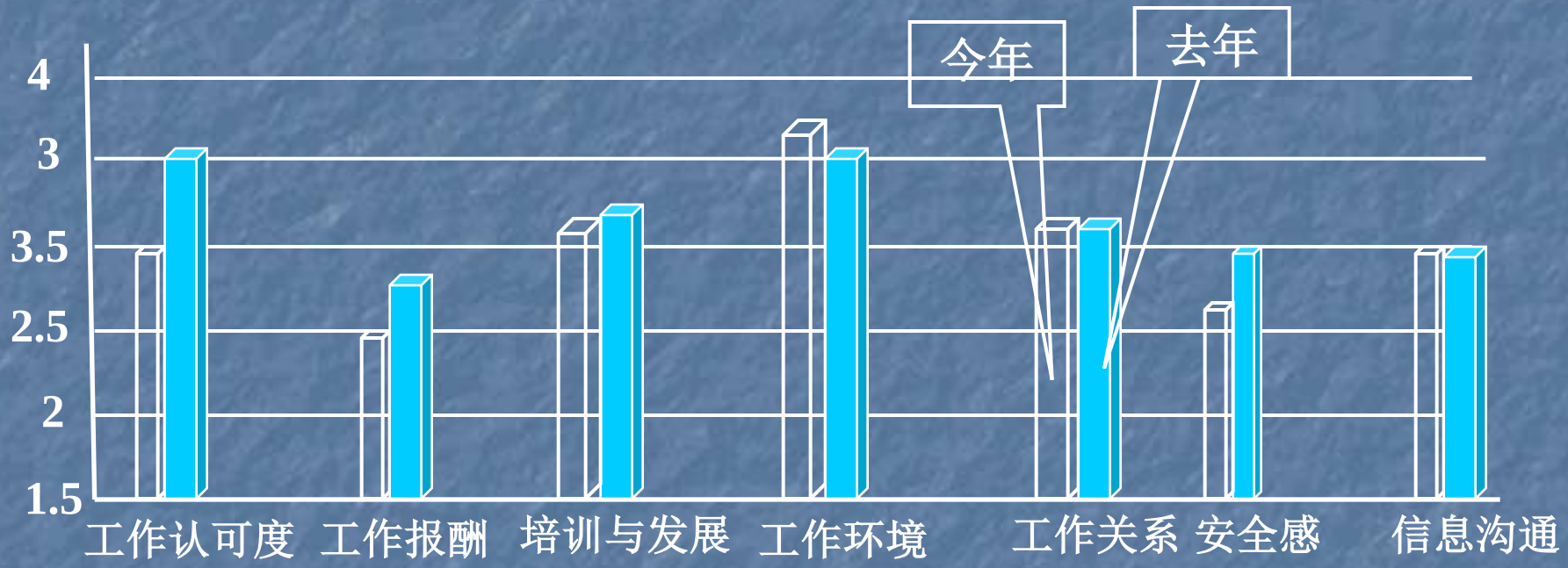
5、调查结果分析

6、结果反馈

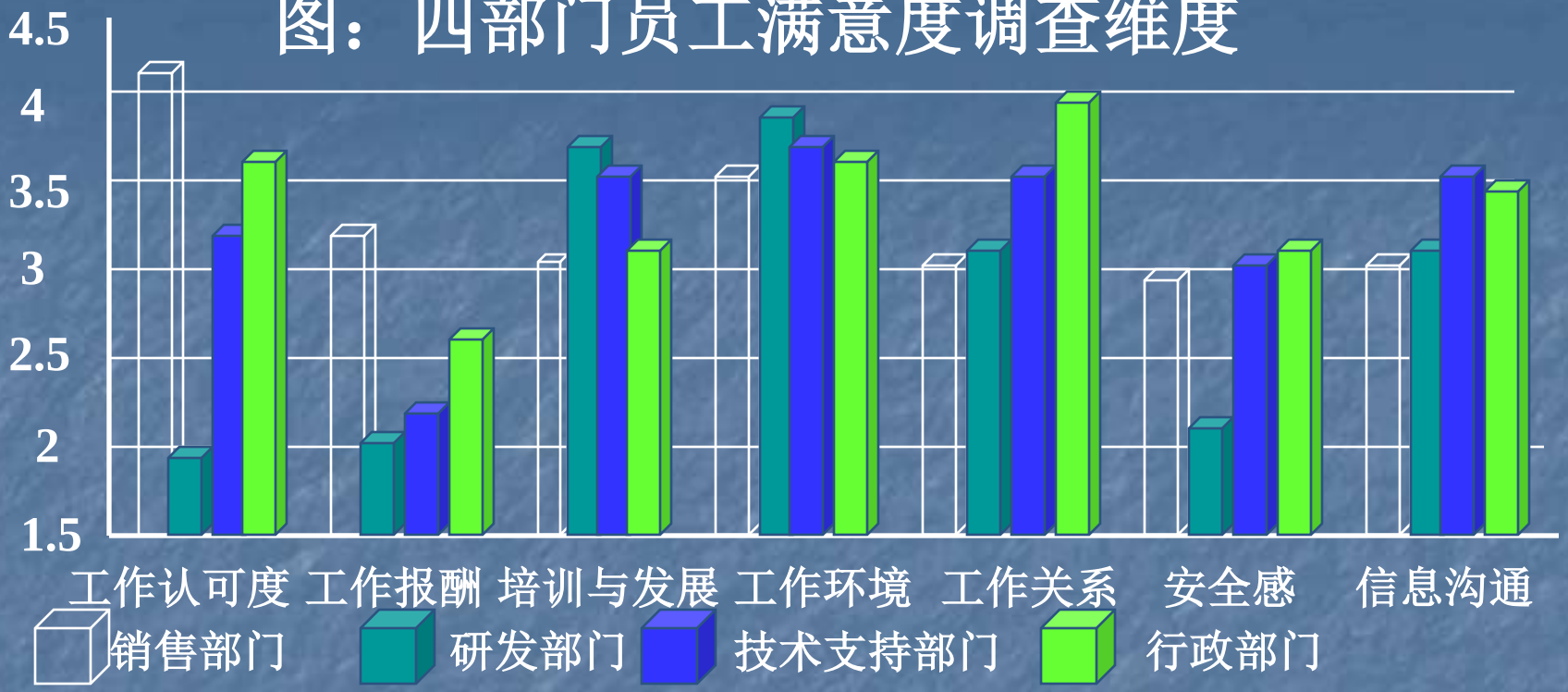
7、制定措施落实，实施方案跟踪

案例：今年，A公司对所有职能部门实施了绩效管理制度，强调了对绩效的量化考核，并根据绩效评估的结果，对原有的薪酬结构进行了调整，将绩效考核结果与浮动工资直接挂钩。此外，在销售部门和研发部门还实行了末位淘汰制（即连续三个季度部门排名在最后三名的员工，将被辞退）。A公司每年都会进行员工满意度调查，以便为改进管理工作提供依据。本次的满意度调查问卷采用的是5分等级评分，调查的维度分别是：工作认可度、工作报酬、培训与发展、工作环境、工作关系、安全感和信息沟通等7个方面的内容。调查对象为公司全体员工。今年与去年的调查结果如下图所示。

图：全体员工满意度调查维度



图：四部门员工满意度调查维度



1、请根据图1、图2对该公司今年员工满意度状况进行分析

2、图2是该公司四个主要部门的满意度状况，您觉得哪些维度是值得重点
分析的（请列出三个），并说明选择这些维度的理由是什么？在这些维度中，请重点分析销售部门和研发部门的评分状况产生的原因。

3、结合评分结果，请为研发部门提出下一步的改进建议。

1、总体分析

①能够指出员工满意度各维度中最令人满意的维度和最不令人满意的维度，最好的两项是工作环境和工作关系，最差的的两项是工作报酬和安全感。

②结合去年和今年的调查结果，能分析出公司年初实施的绩效考评制度和薪酬制度对员工的工作认可度、工作报酬和安全感这三个维度影响较大。

③能考虑到部门之间的满意度结果可能会有较大差距。

2、对具体部门的分析

①一方面要关注在图3-2中评分较低的维度，同时也要关注各部门评分差距较大的维度。由于实施了绩效和薪酬改革，部门实施了末位淘汰制，所以，要特别关注工作认可度、工作报酬和安全感的评分状况。

②分析中要提及工作认可度、工作报酬和安全感之间的相互关系。

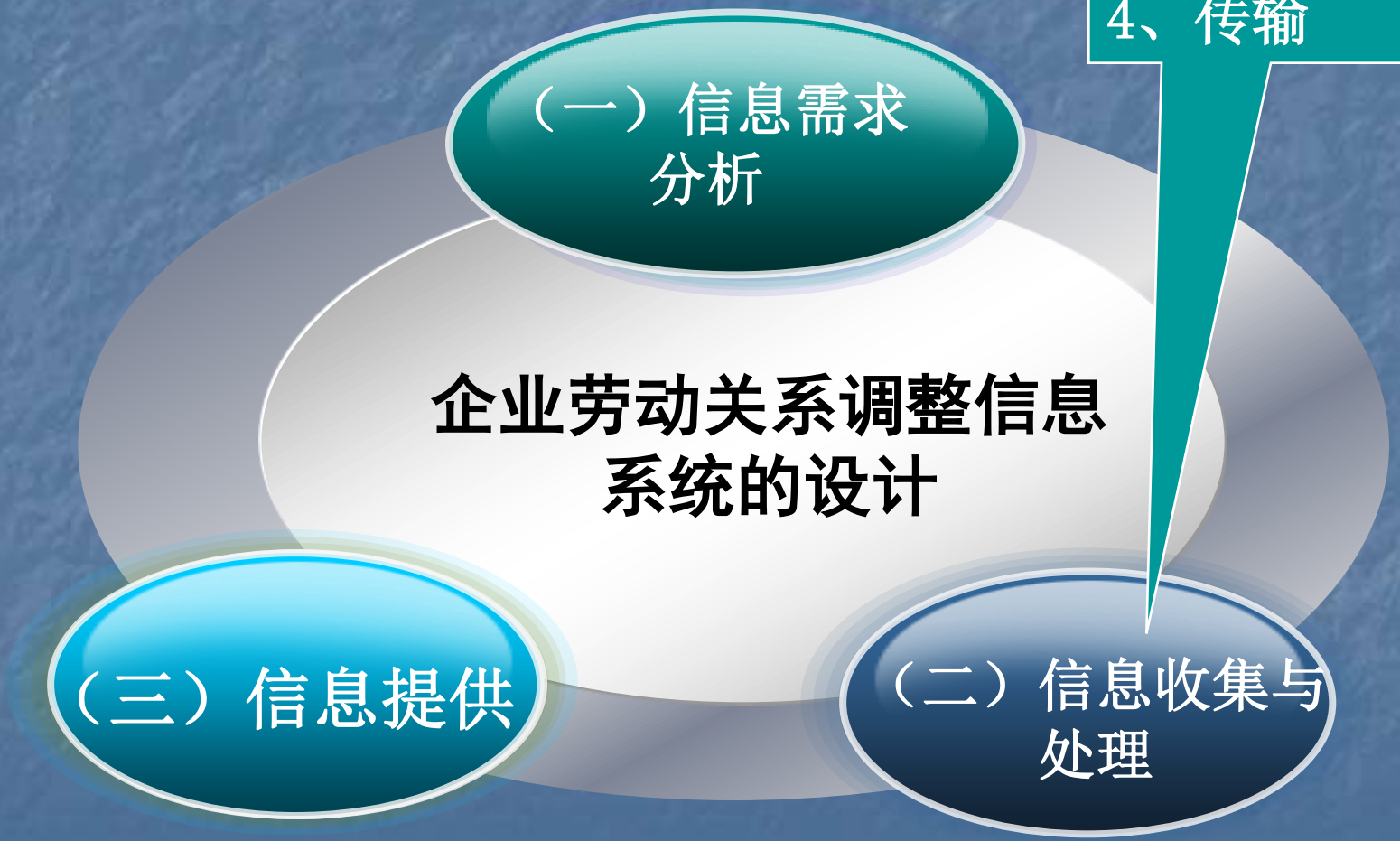
③销售部门和研发部门的分析：
销售部：在工作认可度上，由于销售部的业绩目标相对好量化，所以，业绩评分和工作结果能较好地匹配，员工能认可这样的评分，另外，销售部的经理可能在平时的部门管理中注意对员工工作的肯定。所以，销售部的工作认可度得分明显高于全公司的评分。由于绩效考核的结果和浮动工资挂钩，也可能是销售部工作薪酬满意度比其他部门高的原因之一，虽然实施了末位淘汰制，但销售人员的安全感评分和全公司的评分结果并没有明显的差距，说明销售人员对这种制度有较好的承受能力。

研发部：研发机构的绩效比较难量化，业绩目标比较难设定，每个季度都考核一次，可能不符合研发产品的规律，业绩考核结果可能与实际的工作成效不相符。研发部经理平忽视对员工日常工作的评价，可能是造成员工认可度较低的原因。研发部的薪酬虽然也是与业绩挂钩的，但由于科研绩效没有得到认可，也造成员工心理的不公平感，薪酬水平过低也许是不满的原因。末位淘汰制可能是研发部门在安全感上得分低的原因之一，研发部门看来并不适合这种淘汰制度。也可能是末位淘汰制的原因，造成部门间的竞争加剧，销售部和研发部的工作关系得分和其他部门（或全公司）相比偏低。

（3）对研发部门在人力资源管理方面的建议：
①季度考核在时间上不适合研发部门，可按产品开发时间规律安排考核周期。
②研发部门可能并不适合末位淘汰制，应改进激励的方法。
③注重对研发人员平时工作的肯定和评估。
④参照市场薪酬状况设计适合研发部门岗位特点的薪酬结构。
⑤调整研发人员考核的量化标准，不能量化的职责考虑采用行为评价指标。

二、企业劳动关系调整信息系统的设计

1、信息收集
2、检查核对
3、信息加工
4、传输



三、员工沟通的程序和方法

（一）形成概念

（二）选择与确定信息传输的语言、方法和时机

（三）信息传输

（四）信息接收

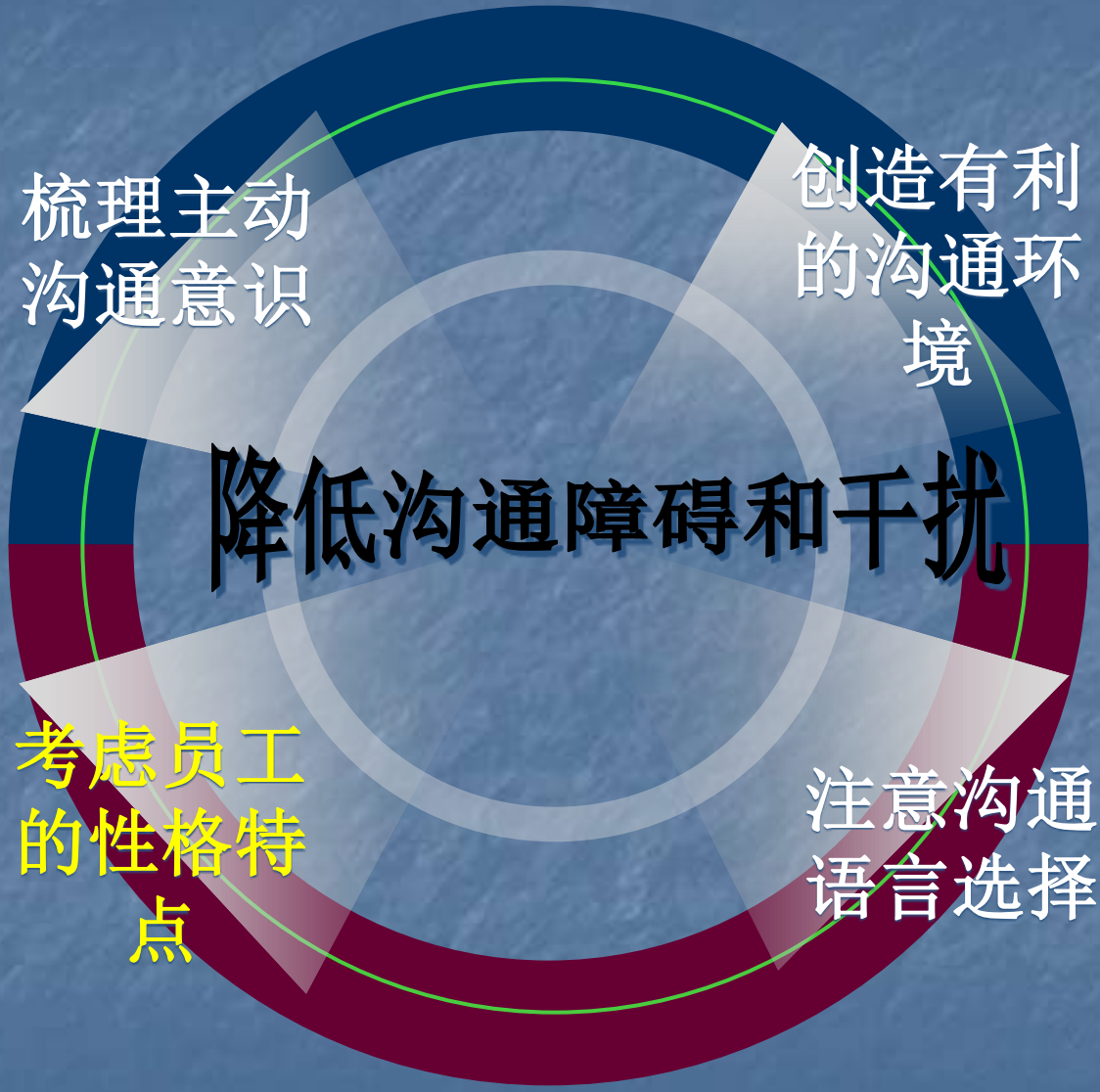
（五）信息说明和解释

（六）信息利用

（七）反馈

【注意事项】

一、降低沟通障碍和干扰



二、借助专家、相关团体实现沟通

影响沟通的因素

（一）语言障碍，产生理解差异

案例：某县武装部干部视察民兵训练时的讲话：我是首长——（较长停顿，民兵报以热烈的掌声）派来的。我，是来抓民兵——（又一个较长停顿，听众情绪紧张）工作的！（听众这才松了口气）是来给大家发枪的！（稍停，听众报以热烈的掌声）一个人一支——（停顿，听众高兴，热烈的掌声）是不可能的。（听众失望）两个人一支——（停顿，听众又高兴起来）也是不可能的。（听众又失望）一个班一支——（停顿，听众在犹豫中又鼓起了掌）也是希望不大的。（听众大为失望）那么，在座的全体同志发一支怎么样——我认为是没有必要的。（停顿，听众开始骚动）但是，我要发给你们的，是比枪还要好，比枪炮还要厉害的——（停顿较长，全场肃静）是一句顶一万句的红宝书！（掌声、笑声）

允许还是不允许

比如某教堂的两教士，甲教士说：“主教大人，我祈祷时是否可以抽烟？”结果遭到断然拒绝；乙教士说：“主教大人，我在抽烟的时候是否可以祈祷？”结果得到批准。

沟通不当引发的惨案

1977年3月27日，在某国际机场上，两架波音747大型客机同时按指挥塔要求起飞，指挥塔对泛美航空公司的飞机发出起飞命令后，接着对其中的另一架荷兰皇家航空公司的飞机下达指令。于是两架747客机同时加速进入起飞跑道，一场罕见的空难悲剧发生了：两架飞机在空中相撞，机组人员和576名乘客全部丧生。原因何在？原来在英语中有一词组有歧义：一是说“等候，别飞”；二是说“准备起飞”。指挥塔是想表达第一种意思，但荷兰飞机驾驶员理解成第二种意思。这是由语义不明确所造成的沟通障碍。

（二）环节过多，引起信息损失

（三）沟通中的偏见、猜疑、威胁和恐惧，妨碍沟通

例：沟通障碍。09年拜年禁止说以下内容：“裁员广进”（财源广进）、“裁员滚滚”（财源滚滚）、“薪饷四成”（心想事成）、“遭裁禁饱”（招财进宝）

（四）地位差异，妨碍交流

（五）信息表达不清，沟通要求不明，渠道不畅，影响沟通

（六）地理障碍，沟通困难

（七）信息超负荷

案例：李强在完成3年的模具设计专业研究生学习之后，进了一所北方的大型国有企业。企业 老总对他很器重，希望他能留在总经理办公室工作。但李强自己经过三思，还是主动申请到一线车间去实习一段时间积累一定的一线工作经验。令他苦恼的是，讲得一口南方普通话，常用专业术语表达问题的他却一直不能被一线工人真正接纳；车间中层领导也总是用“上级派来的”、“飞鸽牌”来为他定位，并不让他真正介入工作。

1、下列关于职工代表大会制度的说法错误的是（ D
(A)非国有企业实行民主协商制度　　(B)职工代表大会主要在国有企业中实行　(C)职工大会和民主协商是并行不悖的制度　(D)职工代表大会制度是对企业管理的替代

2、正式通报不包括（　）。
(A)信息不易收到歪曲　D　(B)信息传递准确
(C)沟通内容易于保存　(D)便于双向沟通

3、（　）不属于目标型调查法。　D
(A)选择法　(B)序数表示法(C)正误法　(D)描述调查

4、企业民主管理制度的基本形式包括（ BCE
(A)合理化建议　(B)信息沟通制度
(C)平等协商制度　(D)质量小组
(E)职工代表大会制度

5、平等协商与集体协商的主要区别是（ ABCDE。
(A)主体不同　(B)法律效力不同
(C)目的不同　(D)法律依据不同
(E)程序不同

第二节　劳动标准的制订与实施

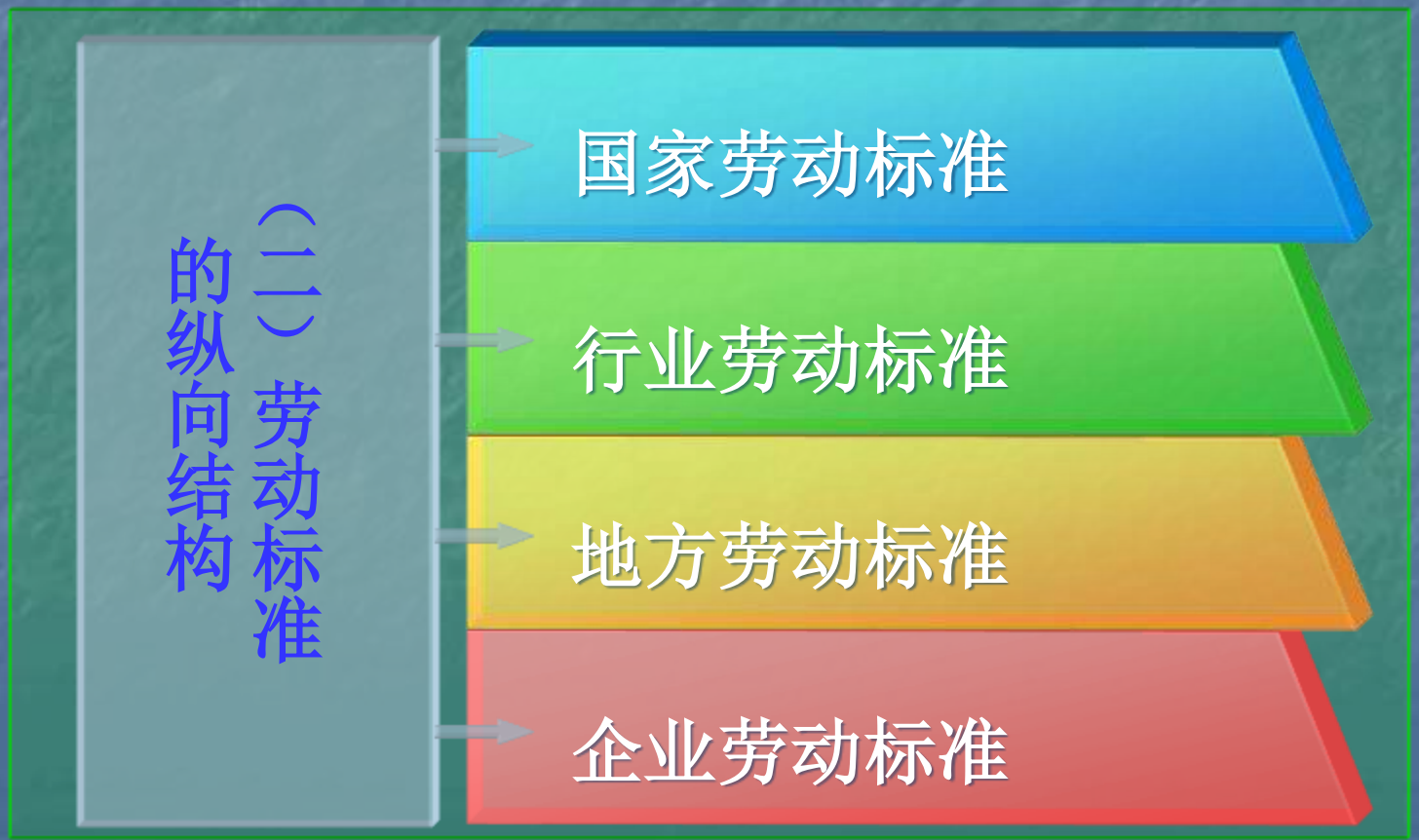
【知识要求】

一、劳动标准的含义

二、劳动标准的结构

（一）劳动标准的横向结构

（二）劳动标准的纵向结构



（三）劳动标准的功能结构

- 基础类劳动标准
- 管理类劳动标准
- 工作类劳动标准
- 技术类劳动标准
- 不变分类的其他劳动标准

三、工作时间的概念

又称法定工作时间，是指劳动者为履行劳动给付义务，在用人单位从事工作或生产的时间，即法律规定或劳动合同、集体合同约定的，劳动者在一定时间（一天、一周、一月等）内必须用来完成其所担负工作的时间。具体包括：

1、劳动者实际从事生产或作业所需进行准备和结束工作的时间。

3、劳动者实际完成工作和生产的作业时间

3、劳动者在工作过程中自然需要的中断时间

4、工艺中断、劳动者依法或单位行政安排离岗从事其他活动的时间

5、连续从事有害健康工作需要的间歇时间等。

四、工作时间的种类



（一）标准工作时间

第一，劳动者每日工作时间不超过8小时，每周工作时间不超过40小时；

第二，劳动者每周至少休息1日。

我国标准工时的演进：48小时—44小时—40小时

一年工作365天-104天（休息日）-11天（法定休假日）=250天

（二）缩短工作时间的情况

1、从事矿山、井下、高温、低温、有毒有害、特别繁重或过度紧张劳动的职工；

例：工作时间

2、从事夜班工作的职工；

3、在哺乳期工作的女职工；

4、其他依法缩短工作时间的职工：未来成年人和怀孕7个月以上的女职工。

如矿山每日6小时，化工有毒作业的“三工一休”，每日6~7小时，并定期轮流脱离接触一个半月至两个月。

在哺乳期工作的女职工

(1)女职工生育后,在其婴儿1周岁内应照顾其在每班劳动内授乳2次(包括人工喂养)。每次单胎纯授乳时间为30分钟，亦可将2次授乳时间合并使用。多胞胎生育者，每多生一胎， 每次喂乳时间30分钟。

婴儿满1周岁后，经区、县级以上医疗保健机构确诊为体弱的，可适当延长女职工授乳时期，但最多不超过6个月。哺乳时间在本单位内授乳往返时间，应算作劳动时间。

(2)女职工生育后，若有困难且工作许可，由本人提出申请，经单位批准，可请哺乳假6个半月。

(3)哺乳假的工资按本人原工资的80%发给。单位增加工资时，哺乳假应作出勤对待。

案情：高某是某化肥厂的女工。2008年夏天进入该厂工作，合同期为5年。2012年3月，修完产假上班。上班后，她向厂方提出每班喂小孩两次，每次半小时，但领导不同意，理由是现在恰逢春季农忙时节，化肥需求量很大，厂里生产任务重，人手紧；上班时哺乳，只能按事假处理。高某不服，于是向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉，请求化肥厂依法安排其上班时的哺乳时间。

问题：要不要支持高某的请求？

答案：要支持高某的仲裁请求，化肥厂在每班劳动时间内给予高某两次哺乳时间，每次30分钟。

1、《女职工劳动保护规定》9条规定：“有不满1周岁婴儿的女 职工，其所在单位应当在每班劳动时间内给予其两次哺乳（含人工喂养）时间，每次30分钟。

2、多胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加30分钟。

3、女职工每班劳动时间内的两次哺乳时间，可以合并使用。哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中的时间，算作劳动时间。

4、“每次30分钟的哺乳时间是指纯哺乳时间，不包括女职工往返于工作地点和哺乳地点的时间。另外，对不在本单位内进行哺乳，往返途中时间较长的情况，一般按事假处理，不算作劳动时间。

五、延长工作时间的概念

1、发生自燃灾害、事故或其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的

2、生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的

3、法律、法规规定的其他情形。

【能力要求】

一、各类劳动时间的计算方法

具体内容P377

案例：某员工月度标准工资为3600元，5月份的加班工资为：五一节加班一天半，休息日加班一天，其他时间加班两天。

如果不考虑个人所得税和各项保险，其五月份实发工资为多少？

根据《全国年节及纪念日放假办法》（国务院令第513号）的规定，职工全年月平均制度工作天数和工资折算办法如下。

1．制度工作时间的计算。

(1)年制度工作日=365天-104天（休息日）-11天（法定节假日）=250天

(2)季制度工作日=250天÷4季=62.5天／季

(3)月制度工作日=250天÷12月=20.83天／月

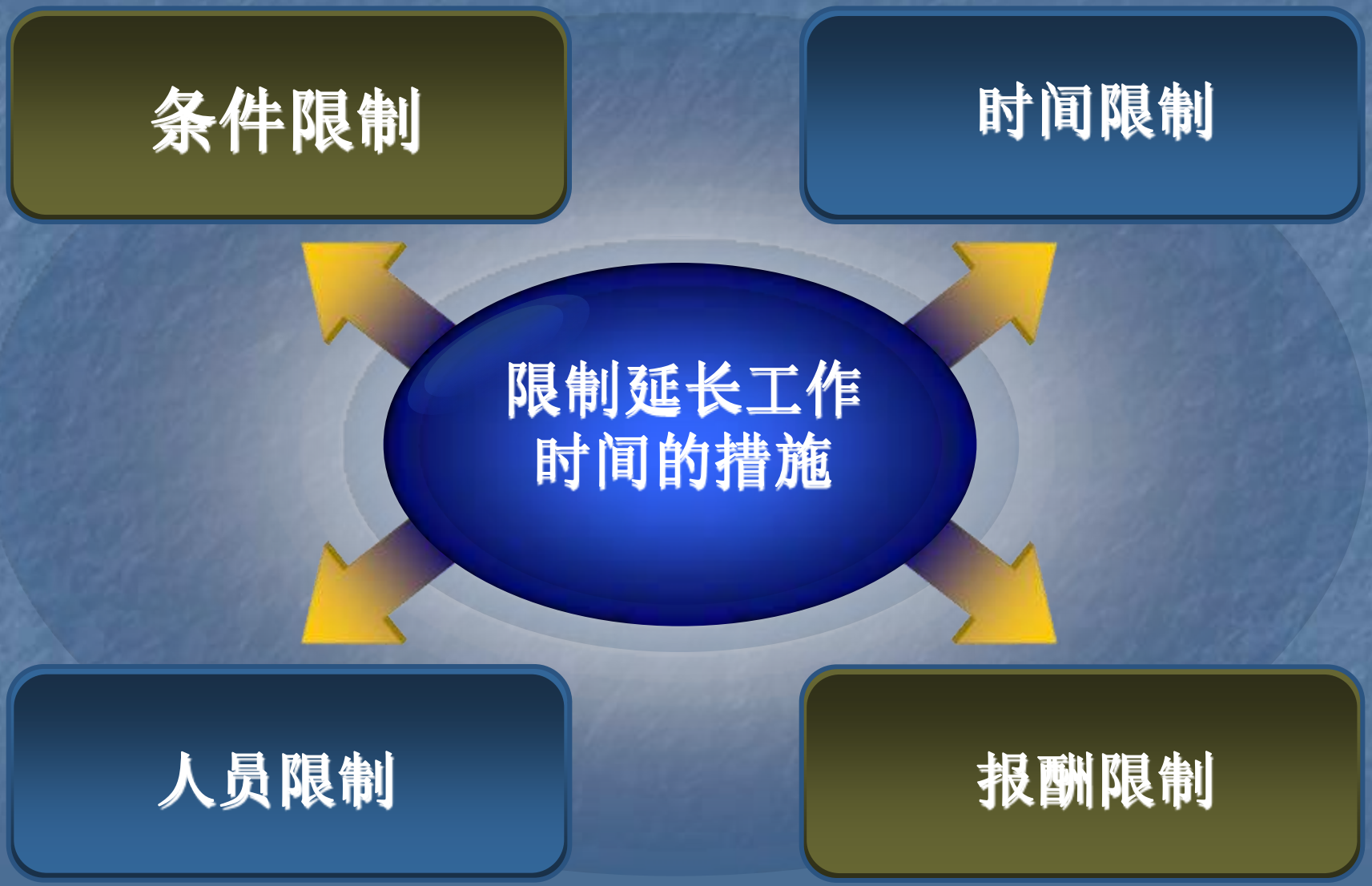
(4)年制度度工作工时=250×8=2000（工时／人·年）

(5)季制度工作工时=62.5×8=500（工时／人·季）

(6)月制度工作工时=2000÷12=166.67（工时／人·月）

员工日工资=月标准工资/月制度工日
=3600/20.83=172.82（元/天）；
五一加班费=员工日工资×加班天数
×300%=172.82×1.5×300%=777.69（元）；
休息日加班费=员工日工资×加班天数
×200%=172.82×1×200%=345.64（元）；
其他时间加班费=员工日工资×加班天数
×150%=172.82×2×150%=518.46（元）；
五月份实发工资
=3600+777.69+345.64+518.46=5241.79（元）。

二、限制延长工作时间的措施



条件限制：由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商课延长劳动时间。

时间限制：

1、每日不超过1小时；

2、每日最多不超过3小时；

3、每月最多不超过36小时。

报酬限制

1、8小时以外，按照150%支付报酬；

2、双休日加班不能安排补休按照200%支付报酬；

3、法定假日按照300%给付报酬。

人员限制：怀孕7个月以上和哺乳未满一周岁婴儿的女职工不得安排加班。

简要说明标准工作时间的定义及限制延长工作时间的措施。

1、标准工作时间是国家法律规定的，在正常的情况下劳动者从事工作或劳动时间，我国现在实行的每日工作不超过8个小时，每周工作不超过40个小时的标准工作时间制度。

2、限制延长劳动时间的主要措施有：

第二单元　最低工资保障制度

【知识要求】

一、最低工资含义

基本出发点：维护市场经济秩序，保护劳动者的合法权益，规范用人单位的工资分配行为。

最低工资的概念包含三层涵义：

1、获得最低工资的前提是劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动；

2、最低工资标准是由政府通过立法确定的，具有法律强制性；

3、只要劳动者提供了法定工作时间的正常劳动，用人单位支付地劳动报酬不得低于政府规定的最低工资标准。

月最低工资标准和小时最低工资标准。

最低标准工资排行		小时最低工资标准排行	
省区市	工资(元)	省区市	工资(元)
上海	1820	上海	17
深圳	1808	北京	16.9
天津	1680	天津	16.8
浙江	1650	深圳	16.5
北京	1560	山西	16
新疆	1520	新疆	15.2
山东	1500	山东	15
江苏	1630	四川	14.6
云南	1420	湖北	14
四川	1400	福建	14
江西	1390	江西	13.9

甘肃	1350	浙江	13.5
内蒙古	1350	甘肃	13.3
福建	1320	江苏	13
河北	1320	河北	13
吉林	1320	安徽	13
湖北	1300	辽宁	13
辽宁	1300	贵州	13
宁夏	1300	青海	12.9
山西	1290	陕西	12.8
陕西	1280	湖南	12.5
青海	1270	重庆	12.5

湖南	1265	宁夏	12.5
安徽	1260	云南	12
重庆	1250	河南	11.7
贵州	1250	吉林	11.5
河南	1400	内蒙古	11.4
广西	1200	黑龙江	11
西藏	1200	西藏	11
黑龙江	1160	广西	10.5
海南	1120	海南	9.9
(数据截至2014年8月；均为最低档标准			

香港最低工资委员会定的每年最低工资标准如下。

年度	每小时工资	每日工资 每日工作8小时	每日工资 每日工作9小时
2013年5月1日(建议)	30港元(约3.8美元)	240港元(约30美元)	270港元(约34美元)

台湾劳委会基本工资审议委员会制定的最低工资标准如下。

年度	每月工资	每小时工资
2013年1月1日（预定）	18,780元新台币（约639美元）	109元新台币（约3.7美元）

【能力要求】

一、最低工资标准的确定和调整

（一）最低工资标准确定和调整的步骤

1、在国务院劳动行政主管部门指导下，采用“三方原则”由各省、市、自治区确定；

2、人力资源和社会保障部批准；

3、用人单位在最低工资发布10天内将该标准向本单位全体劳动者公示。

（二）考虑因素

1、劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；

2、社会平均工资水平；

3、劳动生产率增长率；

4、劳动就业实际状况；

5、地区经济发展水平的差异。

（三）确定最低工资标准的通用方法

1、比重法

2、恩格尔系数法

以上方法计算出月最低工资标准后，再考虑职工个人缴纳社会保险费、住房公积金、职工平均工资水平、社会救济金和失业保险金标准、就业状况、经济发展水平等进行必要的修正。

举例：某地区最低收入组人均每月生活费支出为210元，每一就业者赡养系数为1.87，最低食物费用为127元，恩格尔系数为0.604，平均工资为900元。

1．按比重法计算得出该地区月最低工资标准为：

月最低工资标准=210×1.87+a=393+a（元）（1）

2．按恩格尔系数法计算得出该地区月最低工资标准为：

月最低工资标准=127÷0.604×1.87+a=393+a（元）（2）

二、最低工资的给予

在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：

（一）延长工作时间工资；

（二）中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；

（三）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位，在科学合理的劳动定额基础上，其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。

劳动者由于本人原因造成在法定工作时间内或依法签订的劳动合同约定的工作时间内未提供正常劳动的，不适用于本条规定。

三、工资支付保障

（一）工资支付的一般规则

1、货币支付

2、直接支付：支付给劳动者本人，可以银行代发

3、按时支付：每月1次

4、全额支付

可以延时发放工资的情形：

1、用人单位遇到不可抗力影响；

2、用人单位确因生产经营困难、资金周转受到影响。征得本单位工会同意后，课暂时延期支付劳动者工资。

用人单位可代扣劳动者工资的情形：

1、用人单位代扣代缴的个人所得税；

2、用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费；

3、法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；

4、法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。

以下减发工资的情形不属于无故克扣：

1、国家法律、法规中有明确规定的；

2、依法签订劳动合同中有明确规定的；

3、用人单位依法制定并经职工代表大会批准的厂规、厂纪中有明确规定的；

4、因劳动者请事假等原因相应减发工资等。

需要支付经济补偿金的情形：

1、用人单位克扣、无故拖欠、拒不支付加班工资的；

2、支付的工资低于当地最低工资的；

3、由用人单位解除劳动合同的。

第一种情况除了支付工资外，还要给予的补偿金为工资报酬的25%

第二种情况除了补足低于部分外，还要给予相当于低于部分的25%的补偿金。

第三种情况补偿金为满一年补偿1个月，工作超过6个月，不满一年按一年对待，不满6个月的，补偿半个月，最多不超过12个月。

（二）特殊情况下工资支付

1、劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位一次付清劳动者工资；

2、劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动期间，或者担任集体协商代表职责、参加集体协商活动期间，用人单位应当视同其提供正常劳动支付工资；

3、劳动者依法休假期间，用人单位应按劳动合同规定的标准支付工资；

4、用人单位停工、停业期间的工资支付：

（1）非劳动者原因造成用人单位停工、停业的，在一个工资支付周期内，用人单位应当按照提供正常劳动支付劳动者工资；

（2）超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于当地最低工资；

（3）用人单位没有安排劳动者工作的，一般应当按照不低于当地最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费；

（4）如果集体合同、劳动合同另有约定的，课按照约定执行；

5、用人单位破产、终止或者解散的，经依法清算后的财产应当按照有关法律、法规、规章的规定，优先用于支付劳动的工资和社会保险费。

1、延长工作时间是指超过( )长度的工作时间。 D

(A)定额工时 (B)实作工时(C)实耗工时 (D)标准工时

2、( )是指由国家法律制度规定，在正常情况下劳动者从事工作或劳动的时间。 A

(A)标准工作时间 (B)工作时同 (C)计件工作时间 (D)综音计算工作时闻

3、某地区最低收入组人均每月生活费用支出为200元。每一就业者赡养系数为2,a为工资整数额。则该地区月最低工资标准为( )。 D

(A)150+a (B)200+a (C)240+a (D)400+a

4、以下关于工作时间的说法错误的是(B

(A)每月制度工作时间为20．83天

(B)用人单位延长工作时间每日可以超过3个小时

(C)劳动者在法定节假日、公休日工作的称为加班

(D)劳动者超过日制度工作时间以外延长工作时间的称为加点

5、（B）是由法律直接规定或由劳动合同约定的。
(A)标准工作时间　　(B)工作时间
(C)计件工作时间　　(D)综合计算工作时间
6、非因劳动者本人造成用人单位停工、停业的，在一个工资支付周期内，用人单位（D）支付劳动者工资。
(A)无需　(B)部分　(C)酌情　(D)按照正常提供劳动
7、延长工作时间是指超过（D）的工作时间。
(A)定额工时　(B)平均工时　(C)实耗工时　(D)标准工时
8、以下关于最低工资标准的说法错误的是（D）。
(A)月最低工资标准适用于全日制就业劳动者
(B)小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者
(C)最低工资标准应高于社会救济金和失业保险金标准
(D)用人单位应在最低工资标准发布后15日内向本单位全体劳动者公示
9、用人单位应在最低工资标准发布后（A）内将该标准向本单位全体劳动者公示。
(A)10日　(B)15日　(C)20日　(D)30日

1、确定和调整最低工资标准应考虑的因素包括（ BD
(A)员工的个人意愿　(B)社会平均工资水平　(c)员工家属的意愿　(D)劳动就业实际情况　(E)管理人员的意愿
2、限制延长工作时间的措施包括（ ACDE
(A)条件限制 (B)政策限制 (c)时间限制 (D)报酬限制 (E)人员限制
3、下列不属于当地最低工资标准范围的是 ABCE
（A）延长工作时间工资
（B）中班、夜班工作条件下的津贴
（C）高温、低温、有毒有害工作环境下的津贴
（D）社会保险中企业代扣代缴的个人应缴部分
（E）法律、法规规定的劳动者福利待遇
4、工资支付的一般规则为（ ABC
A货币支付　B直接支付　C按时支付　D间接支付　E部分支付

第三单元用人单位内部劳动规则

【能力要求】

一、用人单位内部劳动规则的含义

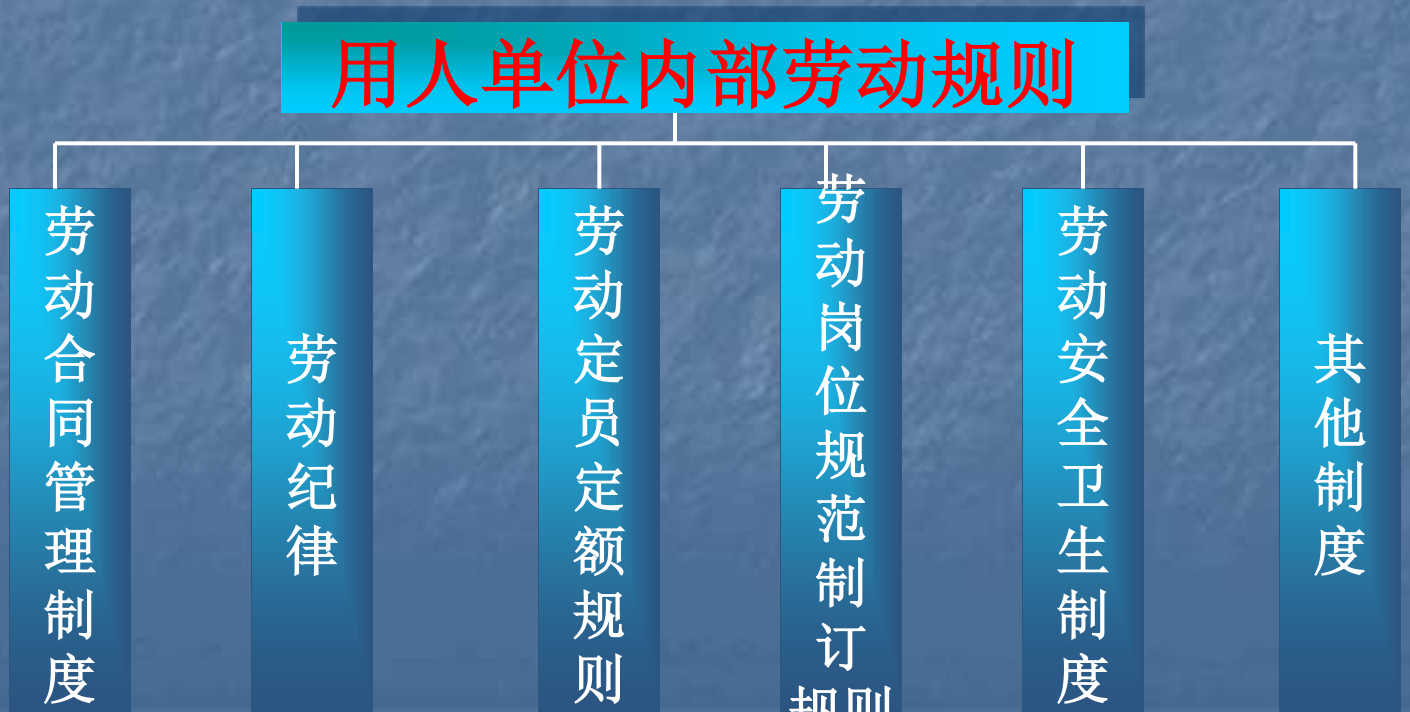
二、用人单位内部劳动规则的特点

1、制定主体的特定性

2、企业和劳动者共同的行为规范

3、企业经营权与职工民主管理权相结合的产物

三、用人单位内部劳动规则的内容




劳动纪律
时间规则
组织规则
岗位规则
协作规则
品行规则
其他规则
劳动定员定额规则
编制定员规则
劳动定额规则


劳动岗位规范制定规则
岗位名称
岗位职责
生产技术规定
上岗标准
其他制度
工资制度
福利制度
考核制度
奖惩制度
培训制度

【能力要求】

一、用人单位内部劳动规则制定的程序

1、制定主体合法；

2、内容合法；

3、职工参与；

4、正式公布。

李某系红星房地产公司劳动合同制职员，她与公司签订的劳动合同期限为1年。李某的丈夫也是同一公司的劳动合同制职员，合同期限与李某一样订为1年。夫妻两人与红星房地产公司于2004年10月正式订立劳动合同。李某的丈夫因下海经商，于2005年4月向公司提出辞职，要求解除劳动关系，经红星房地产公司董事长的批准于4月28日办理了辞职手续，并根据劳动合同规定赔付违约金一万五千元。2005年6月12日，红星房地产公司的董事长以公司内部劳动规则有规定为由通知人事部门解除与李某的劳动关系。红星房地产公司的内部劳动规则规定，若公司员工在合同期内辞职或解除劳动关系，其配偶必须在一个月内与公司解除劳动关系。李某不服红星房地产公司解除劳动关系的决定，向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉。

请问劳动争议仲裁委员会如何裁决？

1、红星房地产公司虽有权制订内部规则保护自己的合法权益，但其内部规则的内容不应与法律和行政法规的规定相悖。
2、李某的丈夫下海辞职，其与红星房地产公司解除劳动关系的行为是合法行为，而且已经赔付了劳动合同违约金。
3、李某并无违背法律和劳动合同的行为，用人单位以内部规则的规定解除与李某的劳动关系的决定是不合法的。
4、男女劳动者享有平等的就业权，李某与其丈夫虽然同与红星房地产公司签订了劳动合同，但他们之间没有必然的牵连关系，李某与红星房地产公司的劳动关系并非以公司与其丈夫的劳动关系的存在为前提。实质上，这是两个平等且互不相关的劳动关系。因此，不能因一个劳动关系的解除，而导致另一个劳动关系的解除。
本案用人单位以与其配偶解除劳动关系为由解除与李某的劳动关系的行为是违法的。用人单位要求解除劳动合同的法定理由显然不足，因此其决定应予撤消。

海淀区某运动俱乐部聘程某为工程师，负责俱乐部网络管理。后双方因沟通不顺解除劳动关系，程某以自己周末加班以及平时超时加班为由要求单位支付三万多元的加班费。单位认为自己有严格的加班制度，加班需由本人提出申请填写加班申请表并经单位主管领导签字同意方才有效，单位从未要求过程某加班，程某也从未实际加过班。但由于该单位的加班制度仅有单位公章，没有作为劳动合同附件也未能证明向劳动者公示过，且该单位的考勤因在奥运期间没有严格执行。程某以从未知悉加班制度为由拒绝认可单位的规章制度。后在劳动仲裁委的调解下双方达成调解协议，单位同意支付7000多元的加班工资。

请问用人单位的主张能被被仲裁委认可吗？

在这则案例中，用人单位的主张不能被仲裁委完全认可。

一是由于单位没有严格的考勤。没有严格的考勤，就不能准确客观的纪录劳动者上下班时间，在双方对是否有加班行为存在争议时，劳动仲裁委很难认定该事实的真伪。在这种情况下，由于单位对劳动者有行政管理的权利，按照谁管理、谁举证的原则，用人单位必须提供相关证据。

为此，建议用人单位一定要建立科学客观人性化的考勤制度，准确客观地记录劳动者的工作时间，作为计量劳动者劳动报酬包括加班报酬的证据或依据；如单位疏于这方面的制度建设和完善，将自行承担可能造成的不利后果。

二是用人单位所制定的规章制度没有证据证明已向劳动公示。单位的规章制度应该向劳动者公示并制作或保留已经公示的证据，比如将该规章制度作为劳动合同附件或要求全体劳动者在规章制度上签字确认已知悉制度内容。《劳动合同法》第四条规定：“……用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”

为此，用人单位应当在制定规章制度的程序，制度制定出来之后的公示方面严格依照法律规定执行，否则所制定的规章制度可能就面临着不被仲裁委员会和法院认可的风险。

某公司于2006年8月前往某高校招聘应届毕业生张某，经面试决定录用后，与之签订高校毕业生就业协议，并要求其在企业规章制度汇编（包括薪酬制度、劳动纪律、职业培训等全方位）上签字确认知悉其内容。张某正式工作后在上班期间使用QQ聊天。部门主管发觉并劝告，随后一个多月时间里，又发现其有大量的上班时间使用QQ聊天的记录，遂报人力资源部门处理，人力资源部门依据规章制度中的《互联网使用规程》条款“上班期间禁止使用QQ等即时通讯软件，发现后经劝告教育无效的，为严重违纪，作解除劳动合同处理”，对其作出即时解除劳动合同的处理。张某不服，诉至仲裁委员会，称其从来不知道该公司有此类规定，也没有人告知其有此规定，要求撤销解除处分。该公司向仲裁机构提交了上述规章制度汇编在2000年职工代表会议上的表决记录。

请问仲裁机构如何裁决？

分析：

《劳动法》第四条规定，用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（法释[2001]14号）第十九条：用人单位根据《劳动法》第四条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。

该公司的互联网使用规程经民主程序制定，并已公示，其所引用的条款本身不违反法律、法规和劳动保障政策，因此应当合法有效。张某的行为符合其中规定，应按此规定进行处理。

此案中该公司的成功之处就是手续完备，证据保留良好。当然，规章制度中对“违纪”行为严重程度的规定一定要科学、合理，要切合本单位的生产经营特点。

1、以下关于用人单位内部劳动规则的说法不正确的是（ A ）
(A)劳动者单方的行为规范　(B)企业规章制度的组成部分
(C)以用人单位为制定的主体　(D)企业劳动关系调节的重要形式
2、 A 是企业依据自身的实际情况确定企业机构的设置和配备各类人员的数量界限。
(A)编制定员规则　(B)劳动纪律　(C)劳动定额规则　(D)劳动岗位规范
3、以下关于用人单位内部劳动规则的说法错误的是（ A ）
(A)可以以非正式文件的形式公布　(B)用人单位可以考虑职工的意见　(C)内容不合法的不具有法律效力　(D)其制定程序是先职工参与后正式公布
4、下列关于企业内部劳动规则的说法错误的是（ D ）
A以员工为制定主体　B只在本企业内适用
C由劳动者参与制定　D由单位行政决定和公布

1、用人单位内部劳动规则包括（ BCDE ）

（ A ）劳动法律、法规　　（ B ）劳动合同管理制度

（ C ）劳动定员定额规则　　（ D ）劳动安全卫生制度

（ E ）劳动岗位规范制定规则

2、劳动合同管理制度包括（ BDE ）

（ A ）劳动纪律 （ B ）应聘人员相关材料的保存办法

（ C ）劳动定额定员规则 （ D ）劳动合同草案审批权限的确定

（ E ）劳动合同履行的原则

3、用人单位内部劳动规则的特点包括（ ACD ）

(A)制定主体的特定　　(B)规定劳动关系的协议

(C)企业和劳动者共同的行为规范　(D)企业经营权与职工民主管理权相结合的产物　(E)是定期的书面合同，其生效需经过特定程序

4、劳动纪律的内容包括（ ACE ）

(A)请假程序(B)职业培训(C)岗位职责(D)员工发展(E)操作规程

5、制定劳动纪律应当符合(　　)的要求。ABDE

(A)内容合法　　(B)结构完整　(C)严格履行定员制定程序　　(D)标准一致　(E)内容全面约束管理行为和劳动行为

6、劳动纪律的内容包括（　　）ABD

(A)作息时间　(B)考勤办法　(C)考核制度　(D)劳动任务　(E)薪酬结构

7、用人单位内部劳动规则的内容包括（　　）。ACDE

A劳动纪律　　B民主管理制度

C劳动合同管理制度　　D劳动岗位规范

E劳动安全卫生制度

8、劳动纪律的主要内容包括（ ）。ACE

A组织规则　B定员规则

C岗位规则　D定额规则　　E时间规则

第三节　集体劳动合同制度

【知识要求】

一 、集体合同概述

（一）概念

1、内容：劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利

2、类型：基层集体合同、行业集体合同、地区集体合同

（二）特征

1、规定劳动关系的协议

2、工会或劳动者代表职工一方与企业签订

3、定期书面合同

（三）集体合同与劳动合同的区别

1、主体不同

2、内容不同

3、功能不同

4、法律效力不同

注意：简答题

（四）集体合同的作用和意义

1、有利于调整劳动关系

2、加强企业的民主管理

3、维护职工的合法权益

4、弥补劳动法律法规的不足

（五）订立集体合同应遵循的原则

1、遵守法律、法规、规章及国家有关规定

2、相互尊重、平等协商

3、诚实守信、公平合作

4、兼顾双方合法权益

5、不得采取过激行为

案例：工会的团结促进了谈判的成功

美国UPS是闻名全球的快递公司，公司员工的待遇相对较高，对员工的吸引力大，而公司承担的人工成本也比较高。1997年双方进行了一次成功的集体谈判。谈判的焦点是：公司希望通过逐步裁减正式员工，最终全部改用临时工来降低公司的人工成本，结果是损害了公司广大正式员工的利益。工会采取的策略是，在内部首先化解正式工与临时工之间的矛盾，使所有员工都团结起来，为集体谈判奠定一个坚实的物质基础。在解决了内部团结一致的问题后，工会组织又派人到工人中间广泛征求意见，搜集工人对集体谈判的要求，为正式谈判做准备。另一方面工会组织职工上街游行向社会作宣传，争取社会民众的同情与支持，一些临时工甚至在电视上哭诉临时工的工资太低，无法生存。而公司的退休工人则哭诉公司克扣了他们的养老金。UPS 公司当时的态度非常强硬，公司发言人曾在电视上公开表示“这些要求不可能得到满足”。于是工会决定罢工，罢工进行了 7 天后，双方回到了谈判桌旁。资方不得不答应工会提出的全部要求：员工的养老金增加了，临时工减少了劳动强度降低了。谈判获得成功。

二、集体合同的形式与内容

（一）形式：法定要式合同，书面形式订立，口头无效

（二）期限：均为定期合同，期限为1——3年

三、集体合同的内容

1、劳动条件标准部分

2、一般性规定

3、过渡性规定

4、其他规定

【能力要求】

一、签订集体合同的程序（2009年11月简答题）

（一）确定集体合同的主体

劳动者一方：基层工会委员会，没有工会组织的，有职工民主推荐，需得到1/2以上职工同意

用人单位一方：法定代表人。跨省的大型企业集团或集团公司可由下一级企业或子公司的负责人代替

（二）协商集体合同

1、协商准备：各方3人，委托人数不的超过本方代表的1/3。首席代表不得由本带为人员代理

2、协商会议

（三）政府劳动行政部门审核:签订后的10日报送

（四）审核期限和生效：劳动行政部门受到后的15天内将审核意见书送达，没有异议的视同同意即生效。

（五）集体合同的公布

二、集体合同的履行、监督检查和责任

（一）集体合同履行

1、实际履行：劳动标准性条款履行

2、协作履行：目标性条款的履行

（二）履行的监督监督检查

工会承担更多的检查责任

（三）违反集体合同的责任

案例：2008年1月某化妆品公司工会代表全体职工与公司签订了集体合同，规定：职工工作时间为每日8小时，每周40小时，在上午和下午连续工作4小时安排工间操一次，时间为15分钟，职工工资报酬不低于每月1000元，合同有效期自2008年2月1日至2011年2月1日。该合同于2008年2月底被劳动行政管理部门确认。2008年3月，化妆品公司新引进一批技术员工去分厂工作，每个员工也与化妆品公司签订了劳动合同，内容为：合同期限自2008年3月1日至2009年3月1日，工作时间为每日10小时，每周50小时，上、下午各5小时期间无工间操，每人每月工资1800元，劳动中出现的伤亡由劳动者自行负责。技术工人上班后发现车间香味很浓，时间长了头昏脑胀，要求与总厂工人一样有工间休息。分厂答复：1.总厂集体合同订立在先，对分厂无效；分厂工人比总厂职工工资高许多，增加劳动强度也是合理的。

请你对该案例做出评述？

1、本案主要涉及集体合同的效力问题。

2、所谓集体合同，是工会（或职工代表）代表职工与用人单位就劳动报酬、工作条件等问题，经协商谈判订立的书面协议，包括一般集体合同和专项集体合同。

3、根据《劳动合同法》第54条第2款规定，依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。在本案中，化妆品公司作为法人，其在整个公司层面上签订的集体合同约束整个公司和全体职工。化妆品公司分厂是其分支机构，是该法人实体的组成部分，因此公司集体合同对分厂同样具有约束力。

4、另外，根据《劳动合同法》第55条 “用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准”的规定，化妆品公司和技术工人签订的劳动合同中对劳动者权益的保护不能低于集体合同，所以化妆品公司和技术工人签订的劳动合同中的下列内容无效：

（1）没有工间休息。

（2）每天工作10小时，每周50小时。这一规定不但低于集体合同标准，且违反了《劳动法》第36条“国家实行劳动者每日工作时间不超过8小时，每周44小时”的规定。

（3）工作中发生伤亡的由劳动者自行负责。我国《劳动法》第六章规定了用人单位应当对劳动者进行劳动安全卫生教育，并采取措施预防事故的发生，对于劳动者在劳动过程中的人身财产伤害，应当承担赔偿或补偿责任。本案中合同约定的免责条款显然是违反了法律的规定，因而也是无效的。本案在个体劳动合同低于集体劳动合同的部分应以集体劳动合同为依据。分厂答复的理由不能成立。

案例： 上海市某中外合资企业在签订集体合同时，面临一个问题，是该企业没有设立工会。因此企业认为应当选取了解企业状况的职 工参与，于是自己提出 7 名职工代表名单供职工表决通过。职工认 为集体合同中的职工代表应当自己选出，于是有许多工人不参与表 决，并进行联合怠工。但是这个名单还是获得了参与表决的工人的 半数同意，于是这 7 名职工代表与企业的 7 名代表双方开始谈判。 为了防止出现反对和赞成同等票数情况的发生，企业决定由企业方 的一名代表作为谈判的总决定人，在意见难以通过时行使决定票。 谈判中的议案是企业预先拟定的，职工代表一开始反对；但是企业 威胁说可能会解雇代表，因此最后通过。随即全体代表签订了集体合同，并交当地劳动行政部门审查备案。

试问上述案例中违法行为有哪些？请加以说明。

1，劳动者一方主体确立错误，企业不能订立职工方的代表名单。单位没有工会的应当由职工代表大会选举产生。而且名单的确认应当由全体员工半数以上的人同意才能通过，并不是参与投票的人半数以上同意即可。

2，企业方的人无权担任职工方的谈判代表。

3 ，签订集体劳动合同应当本着相互尊重，平等协商，公平公正的原则签订，公司单方面订立合同内容并且威胁员工代表妥协不合法。

4，集体劳动合同的表决应当由三分之二的员工代表或员工参加，超过员工总数的半数员工同意才能通过。

案例：2006年3月10日振兴公司与公司工会推选出的协商代表经过集体协商，签订了一份集体合同草案。双方首席代表签字后，该草案经五分之四的职工代表通过。其中，关于工资和劳动时间条款规定：公司所有员工每月工资不得低于1300元，每天工作8小时。同年3月17日振兴公司将集体合同文本及说明材料报送当地劳动和社会保障局登记、审查、备案，劳动和社会保障局在15日内未提出异议。所以，2006年4月2日，振兴公司和工会以适当的方式向各自代表的成员公布了集体合同。

2006年5月，刘某应聘于振兴公司，公司于当年5月18日与刘某签订了为期2年的劳动合同，合同规定其每月工资1000元，每天只需工作6小时。

1个多月后，刘某在与同事聊天时偶然得知公司与工会签订了集体合同，约定员工每月工资不得低于1300元。刘某认为自己的工作标准低于集体合同的约定，于是与公司交涉，要求提高工资。但公司始终不同意，刘某不服，与2006年7月中旬，向当地劳动争议仲裁委员会提起申诉，要求振兴公司按照集体合同规定的月工资标准1300元履行劳动合同，并补足2006年5月至2006年7月低于集体合同约定的月工资标准部分的劳动报酬。

如果您是当地劳动争议仲裁人员，您如何进行裁决?

(1)这是一起因集体合同与劳动合同有出入而引发的劳动争议，主要涉及集体合同的订立、生效以及劳动合同和集体合同的约束力等内容。
(2)本案例订立集体合同的过程中，振兴公司的工会推选了协商代表，就员工最低工资、劳动时间等达成了一致，并经2/3以上职工代表审议通过，因此，振兴公司集体合同的订立程序是符合法律、法规相关规定的。
(3)本案例中，振兴公司将双方签订后的集体合同报送到劳动行政部门，劳动行政部门自收到集体合同文本之日起15日内未提出异议，因此该集体合同即行生效。

(4)本案中，振兴公司与刘某签订劳动合同时，该公司与工会签订的集体合同已经生效，所以，集体合同对刘某同样具有效力。同时刘某与公司签订的劳动合同中约定的工资报酬低于集体合同中约定的标准，因此该项的规定无效。

综上所述，劳动争议仲裁委员会应该做出以下裁决：

A、振兴公司补发刘某2个月的工资差额：即(1300-1000)×2=600元。

B、在劳动合同剩余期限内，振兴公司应当每月按照不低于1300元的标准，支付刘某的工资；

C、振兴公司与刘某所订立的劳动合同依然有效，除工资条款外，其他条款不变。

1、集体台同是用人单位与本单位职工根据法律的规定.就劳动报酬、工作时间、休息休假等事项，通过集体协商签订的(D)
(A)文本协议　(B)口头协议　(C)网络协议　(D)书面协议
2、根据劳动法的规定，(D)由工会代表职工与企业签订，没有成立工会组织的，由职工代表代表职工与企业签订。
(A)劳动合同　(c)集体协议　(B)专项协议　(D)集体合同
3、(D)应承担法律责任。
(A)企业违反集体合同的规定　(B)个人不履行集体合同规定的义务(C)工会履行集体合同规定义务不当　(D)工会不履行集体合同规定的义务
4、职工代表大会讨论集体合同草案应当有 A 职工出席。
(A)2/3以上　(B)全部　(C)3/4　(D)半数以上
5、以下关于平等协商和“作为订立集体合同程序”的集体协商的说法中错误的是(A)
(A)集体协商是平等协商的准备阶断　(B)平等协商属于职工民主参与管理的形式　(C)集体协商所达成的集体合同受国家法律保护　(D)集体协商的法律依据是劳动法中的集体合同制度

6、集体合同由 A 代表职工与企业签订。

(A)工会组织　　(B)企业人事部门

(C)企业法人　　(D)职工所在部门负责人

7、劳动行政部门在收到集体合同后的 C 内将审核意见书送达。

(A)7天　　(B)10天　　(C)15天　　(D)30天

8、以下关于集体合同的说法不正确的是 A 。

(A)集体合同的法律效力等同于劳动合同

(B)集体合同不可以由劳动者个人与企业签订

(C)现实劳动关系的存在是集体合同存在的基础

(D)集体合同经政府劳动行政部门审核后才具有法律效力

9、集体合同是用人单位与本单位职工根据法律的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假等事项，通过集体协商签订的（ D ）。

(A)临时协议　(B)口头协议　(C)网络协议　(D)书面协议

10、我国劳动立法规定集体合同的期限为（ A ）。

A 1～3年　　B 2～4年　　C 3～5年　　D 3～6年

11、下列关于集体合同的说法不正确的是（ C ）

A集体合同为定期合同　B口头形式的集体合同不具有法律效力　C我国立法规定集体合同的期限为3－5年　D劳动条件标准部分条款不得低于法律法规规定的最低标准

12、以下关于平等协商和“作为订立集体合同程序”的集体协商的说法错误的是（ A ）。

A集体协商是平等协商的准备阶段　B平等协商属于职工民主参与管理的形式　C集体协商所达成的集体合同受国家法律保护　D集体协商的法律依据是劳动法中的集体合同制度

13、在集体合同上签字盖章的工会代表、职工代表和用人单位属于（ D ）。

A所有者　B集体合同的关系人　C经营者　D集体合同的当事人

1、集体合同与劳动合同的区别体现在 ABCD

(A)功能不同 (B)主体不同 (c)内容不同 (D)法律效力不同(E)集体合同必须采用书面形式，劳动合同可以不采用书面形式

2、集体合同在协调劳动关系中的重要作用包括(BCDE

(A)有利于企业约束员工 (B)加强企业的民主管理

(C)有利于协调劳动关系 (D)维护职工的合法权益

(E)弥补劳动法律法规的不足

3、平等协商与集体协商的主要区别是(BCDE)。

(A)主体不同 (B)法律效力不同 (C)目的不同 (D)法律依据不同 (E)程序不同

4、下列关于集体合同的说法正确的有( ) ABCE

(A)集体合同为法定要式合同 (B)集体合同应以书面形式订立

(C)集体合同可以分为主体和附件 (D)口头形式的集体合同也具有法律效力 (E)我国法定集体合同的附件主要是工资协议

5、以下属于集体合同中的一般性规定的有（ ACE ）
（ A ）集体合同条款的解释　　（ B ）集体合同的争议处理
（ C ）集体合同条款的变更　　（ D ）集体合同的违约责任
（ E ）集体合同的有效期限
6、政府劳动行政部门审核集体合同时，企业需报送的材料包括（ ABCDE ）
（ A ）双方代表的身份证　　（ B ）委托授权书
（ C ）职工代表的劳动合同书　　（ D ）企业的营业执照
（ E ）相关审议会议通过的集体合同的决议
7、集体合同与一般协议一样，也具有 ABE 等特征。
(A)合法性　　(B)主体平等性　　(C)内容一致性　　(D)客体平等性　　(E)法律约束性
8、政府劳动行政部门审核集体合同时需报送的材料包括（　　）。
(A)企业的营业 ABCDE　　(B)工会的社团法人证明材料
(C)双方代表的身份证　　(D)集体合同条款的必要说明
(E)职工代表的劳动合同书

9、下列关于集体合同协商的说法正确的有 BDE

A、是法律行为　　B、主要采取协商会议的形式

C、协商会议由有关政府部门主持　D、协商代表双方人数各方至少3名　E全体职工讨论集体合同草案须半数以上同意方可通过

10、集体合同的特征包括（ ABCDE

A、合法性和法律约束性

B、主体平等性和意思表示一致性

C、由工会或劳动者代表代表职工一方与企业签订

D、集体合同是规定劳动关系的协议

E、集体合同是定期的书面合同，其生效需经特定程序

11、订立集体合同应当遵循的原则包括（　）ABCDE

(A)不得采取过激行为　(B)诚实守信、公平合作　(C)兼顾双方合法权益　(D)相互尊重、平等协商　(E)遵守法律、法规和国家有关规定

第四节　劳动争议的协商与调解

写在前面的话——减少劳动争议的三步曲

1、事前预防

（1）核心策略：事前预防——尽可能杜绝根源

（2）根本措施：体制完善——做到“有理”

（3）辅助手段：职场氛围——做到“有情”

2、事中控制

（1）核心策略：控制影响、减少损失、杜绝“麻烦”

（2）根本措施：合理、合情和合法的沟通、协调

（3）关键手段：团结大多数，孤立“麻烦”

3、事后决断

（1）核心策略：“快”

（2）根本措施：“斩”

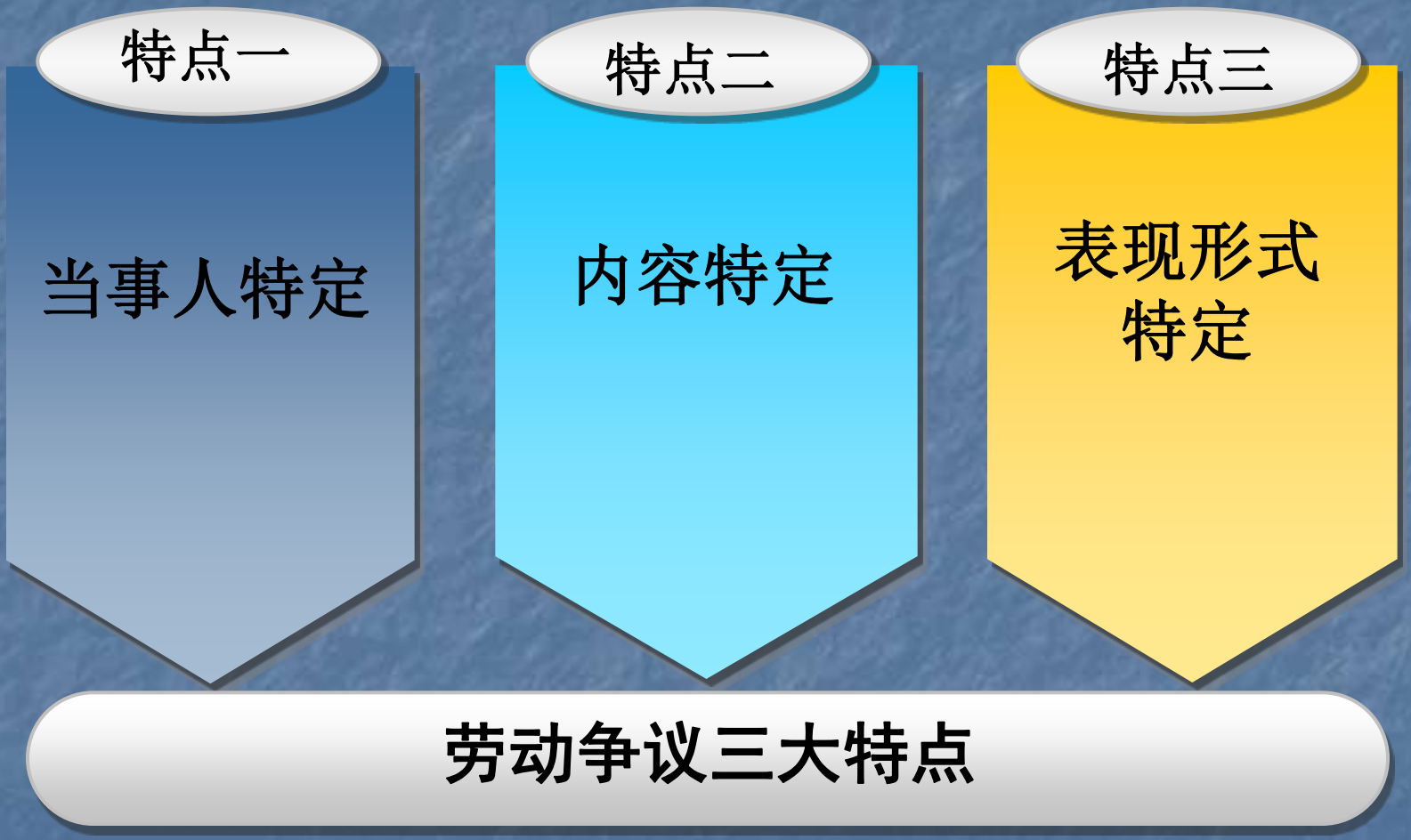
（3）关键手段：“和”

【知识要求】

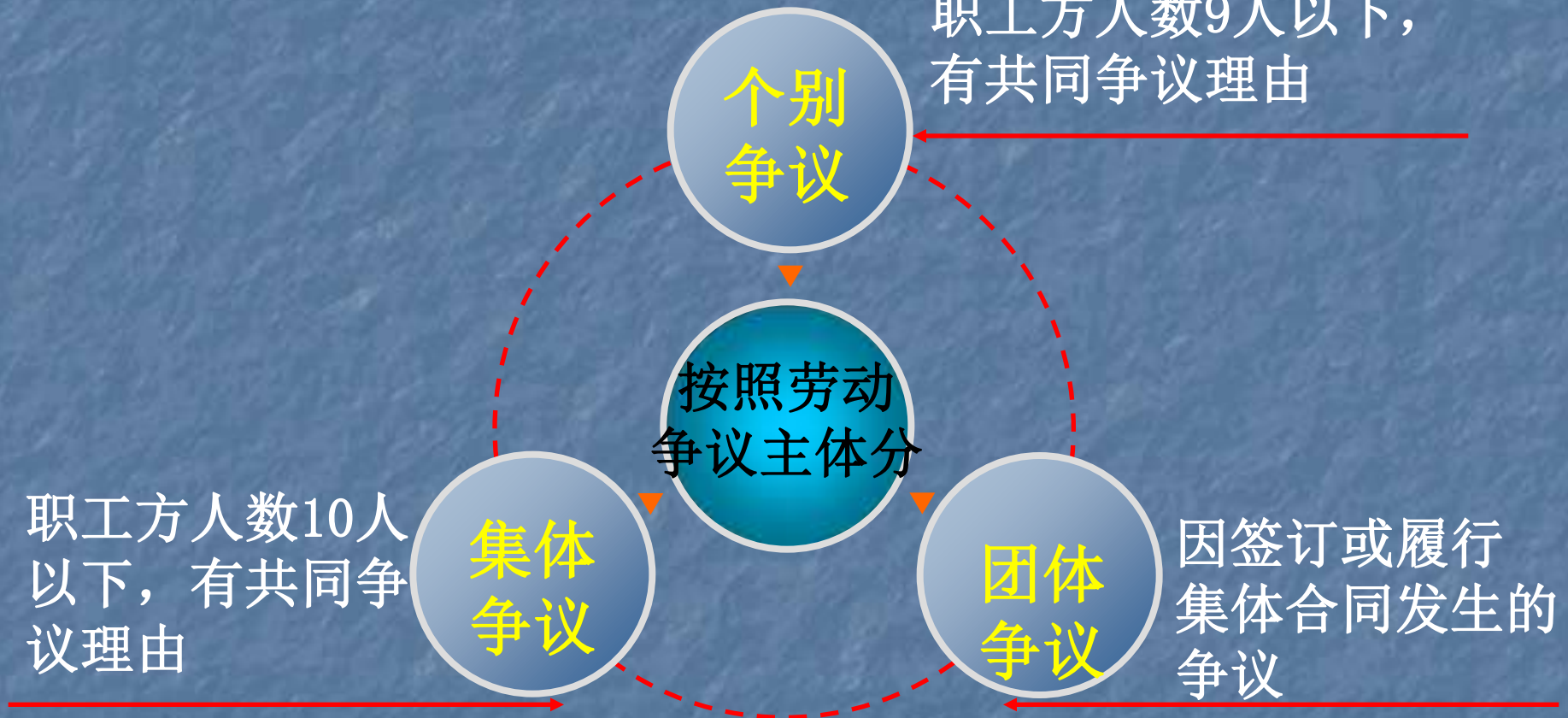
一、劳动争议概述

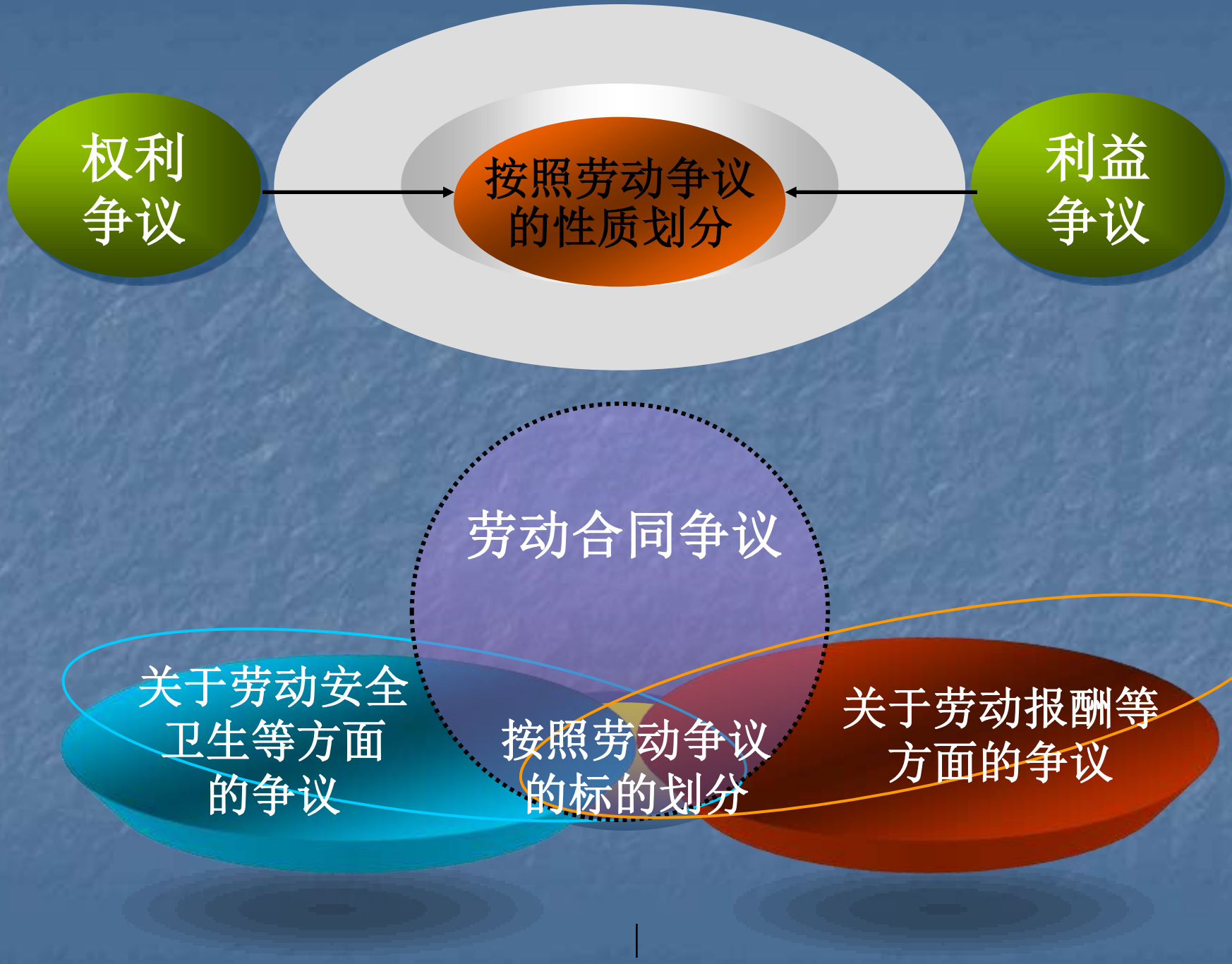
（一）劳动争议的概念

劳动争议亦称劳动纠纷，是指劳动关系双方当事人之间因劳动权利和劳动义务的认定与实现所发生的纠纷。劳动争议实质上是当事人之间利益矛盾、利益冲突的表现。


特点一
当事人特定
特点二
内容特定
特点三
表现形式特定
劳动争议三大特点

（二）劳动争议的分类


个别争议
职工方人数9人以下，有共同争议理由
按照劳动争议主体分
集体争议
职工方人数10人以下，有共同争议理由
团体争议
因签订或履行集体合同发生的争议


权利
争议
按照劳动争议
的性质划分
利益
争议
劳动合同争议
关于劳动安全
卫生等方面
的争议
按照劳动争议
的标的划分
关于劳动报酬等
方面的争议

基础—法律法规、合同规章制度
直接原因—是否遵守

（三）劳动争议产生的原因

1、权利义务为标的：是否合法涉及工资、工时、福利、培训、奖罚等各方面；

2、物质利益的原则：在市场经济中，相对独立的物质利益是产生劳动争议的必然条件。

共同的利益与合作的基础

利益差别导致的利益冲突

（二）劳动争议处理的原则



Ⅰ 合法原则

Ⅱ 公正原则

Ⅲ 及时处理、着重调解原则

调解贯穿全过程，及时指处理有时间限制

三、企业调解委员会对劳动争议的调解

（一）调解的特点 □

1、群众性：企业依法成立的群众性组织，调解活动强调 群众的直接参与；

2、自治性：调解是企业内对劳动关系进行自我管理、自 我调解、自我化解矛盾；

3、非强制性：申请调解以及对调解协议的履行完全依赖 于当事人的自愿及舆论的约束，即申请调解自愿。

（二） 调解委员会调解与劳动仲裁委员会、人民法院的区别

1、在劳动争议处理中的地位不同。调解委员会的调解是独立程序，后者的调解不具有程序性。与劳动仲裁及法院审理都没有连续性；（独立与非独立）

2、主持调解的主体不同。企业依法成立的群众性机构；（群众性与行政法律部门）

3、调解范围不同。在企业内部发生的劳动争议；（企业内部与所辖区域）

4、调解效力不同。调解协议的履行完全是当事人的自愿；（非强制与强制）

（三）调解委员会的构成和职责

1. 组成：职工代表、用人单位代表（法定代表人指定，人数最多为总人数的 1/3）、工会代表；

2. 职责：处理劳动争议（回访，督促履行调解协议）、开展法规教育工作、建立必要的工作制度（调解登记、档案管理和分析统计工作）。

（四）调解委员会调解劳动争议的原则

1. 申请自愿：申请调解自愿（双方同意）、调解过程自愿、履行协议自愿

2. 尊重当事人的仲裁和诉讼权利：当事人自愿选择何种方式、中途可申请仲裁及事后可反悔不履行调解协议。

这样的调解委员会合法吗？

某国有大型化工厂设立了劳动争议调解委员会，共有5名调解员组成， 其中1名是厂办公室副主任，1名是厂劳动工资处副处长，2名是职工代表大会推举的代表，1名调解专家。

为加强对劳动争议调解委员会的领导，决定由厂办公室副主任(也是调解委员会成员之一)担任调解委员会主任。

该厂女职工潘某因家里装修房屋，偷带一桶10公斤的油漆出厂，被门卫发现，厂里根据规章制度，责令潘某按所偷油漆10倍价格支付罚款，并从当月发工资时起每月扣除50元，潘某不服，到厂长办公室“讲理”，妨碍厂部正常办公，厂长让潘某找厂劳动争议调解委员会处理。

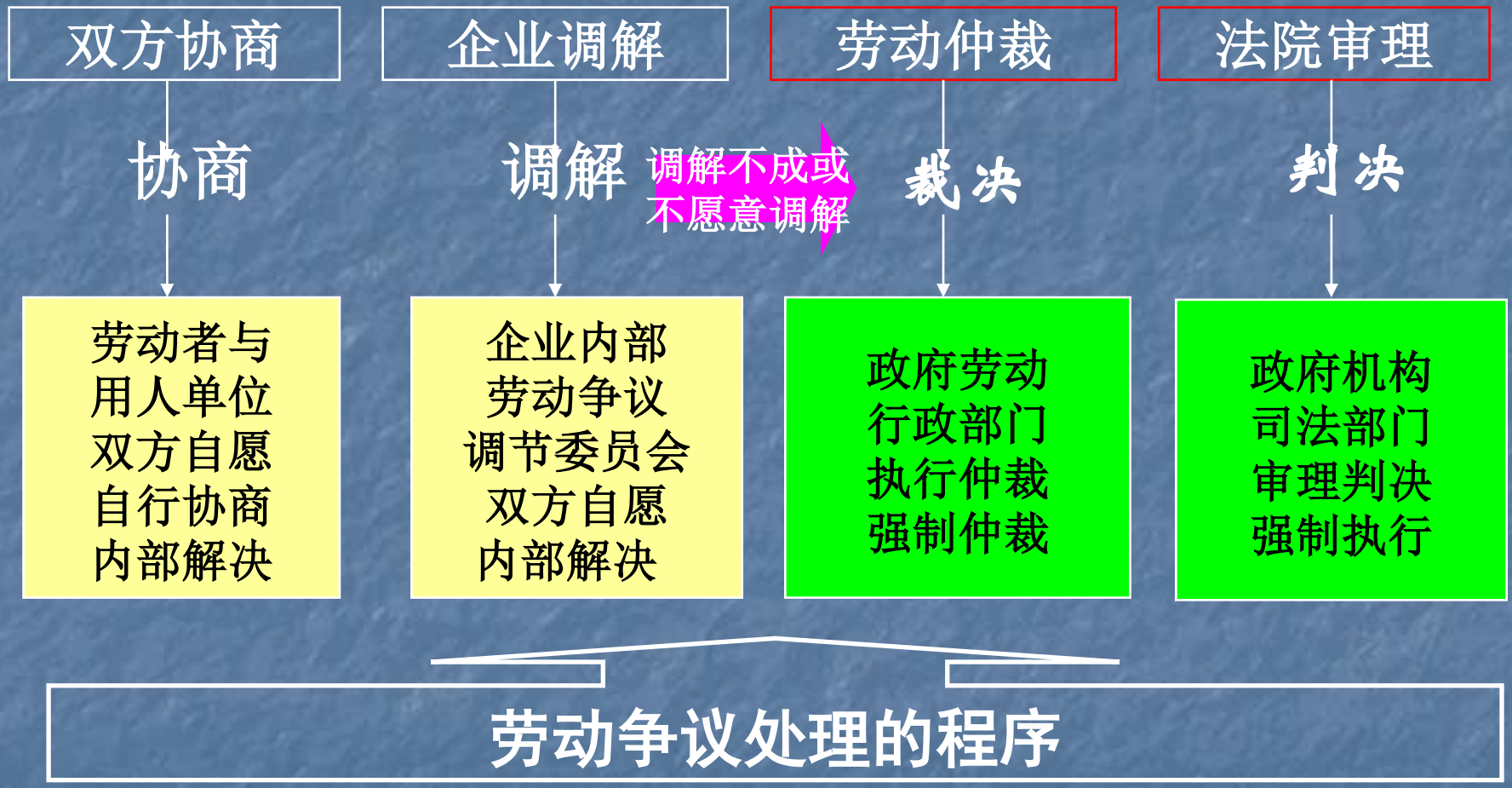
潘某认为这样的劳动争议调解委员会组成不合法，所以决定申请劳动仲裁。

那么这样的劳动仲裁调解委员会到底和不合法？

该国有化工厂中，劳动争议调解委员会成员5人中，没有工会代表，违反了我国相关法规中关于劳动调解委员会人员组成的规定，因此属于不合法的调解机构。

【能力要求 】

一、劳动争议处理的程序



二、劳动争议的协商解决

三、调解委员会调解程序

（一）申请和受理：30 日内以口头或书面的形式向调解委员会提出申请，并填写申请书；

（二）调查和调解：主持调解会议，查清事实、分清是非、依法公正地进行调解；

（三）调解协议书：接到申请的30 日内无论调解成功与否，应该提供 调解协议书或调解意见书 。

调解协议书 ————双方意思表示，具有一定约束力。

（四）与协商、调解相关的时效规定

（五）人民法院的支付令

（四）与协商、调解相关的时效规定

1、当事人提出协商要求后，另一方当事人不同意协商或者在5日内不作出回应的；
2、在约定的协商期限内，一方或双方当事人不同意继续协商的；
3、在约定的协商期限内未达成一致的；
4、达成和解协议后，一方或双方当事人在约定的期限内不履行和解协议的；
5、一方当事人提出调解申请后，另一方当事人不同意调解的；
6、调解委员会受理调解申请后，在受理调解申请之日起15日内一方或者双方当事人不同意调解的；
7、在受理调解申请之日起15天内以及双方当事人同意延长的期限内未达成调解协议的；
8、达成调解协议后，一方当事人在约定的期限内不履行调解协议的。

（五）人民法院的支付令

1、支付令申请书向谁提交？

应向用人单位所在地的基层人民法院提交

2、支付令多长时间能“送达”欠薪单位？

（1）劳动者提出申请后，人民法院应当在5日内通知劳动者是否受理。

（2）人民法院应当在受理之日起15日内向用人单位发出支付令。

（3）申请不成立的，裁定予以驳回。

（4）用人单位15日内向人民法院提出书面异议。

人民法院收到用人单位提出的书面异议后，应当裁定终结督促程序，支付令自行失效。

（5）如果欠薪单位收到支付令超过15日，既不提出异议也不履行支付令的，劳动者可以申请基层人民法院强制执行。

《劳动合同法》补充

一、用人单位有下列情形，劳动者可以解除劳动合同

劳动者可以随时解除劳动合同情形

壹 → 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

贰 → 未及时足额支付劳动报酬的；

叁 → 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

肆 → 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

伍 → 因劳动合同法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

陆 → 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

第二十六条下列劳动合同无效或者部分无效：
（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
（三）违反法律、行政法规强制性规定的。

劳动者无须通知的辞职

- 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的。
- 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的。

用人单位即时解除劳动合同

用人单位即时解除劳动合同情形

壹 → 劳动者在试用期被证明不符合录用条件的1

贰 → 劳动者严重违反用人单位规章制度的

叁 → 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损失的

肆 → 劳动者与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响的；

伍 → 劳动者以欺诈、胁迫手段或乘人之危，使用人单位违背真实意思情况，建立或变更劳动合同的

陆 → 劳动者被依法追究刑事责任的

劳动合同终止的法定事由

劳动合同终止的法定事由

壹 → 劳动合同期满的：有什么要求？

贰 → 劳动者开始依法享受养老保险：有什么条件？

叁 → 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

肆 → 用人单位被依法宣告破产的；

伍 → 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

陆 → 法律、行政法规规定的其他情形。

劳动合同终止的限制条件：《劳动合同法》42条

劳动合同终止的限制条件

壹 → 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

贰 → 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

叁 → 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

肆 → 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

伍 → 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

陆 → 法律、行政法规规定的其他情形。

某企业向社会招聘一名销售主管，梁先生前往应聘，双方协商洽谈中，梁先生向企业提交了以往在多个企业担任过销售主管的书面材料。企业对梁先生的工作经历相当满意，于是双方协商签订了劳动合同。合同规定：企业聘用梁先生为销售主管，试用期3个月，梁先生全权负责企业销售业务，并对销售部人员的聘用享有决定权，劳动合同签订后，企业即要求梁先生上班工作。

两个月以后，该企业通过调查发现，梁先生所说的在多个企业担任过销售主管纯属虚构。为了避免梁先生继续工作可能产生的问题，企业当即做出了与梁先生解除劳动合同的决定。双方因此发生劳动争议。

请结合本案例，对本案的焦点，企业做出决定的合法性以及争议处理作出分析说明。

1、本案争议的焦点是：企业是否发现梁先生的工作经历是伪造的之后，做出解除劳动合同的决定。
2、《劳动合同法》第26条第一款，以欺诈、胁迫或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立劳动合同属于无效劳动合同。
3、在本案中，梁先生为了达到与企业签订劳动合同的目的，虚构了以往在多个企业担任过销售主管的工作经历，梁先生的这种做法属于欺诈行为。因此，梁先生与企业订立的劳动合同属于无效劳动合同。
4、根据《劳动合同法》第39条的规定，“因本法第26条第一款规定的情形致使劳动合同无效的”，企业可以解除劳动合同。
5、按照《劳动合同法》第26条规定，如果双方对该劳动合同无效存有争议，由劳动争议仲裁机构或人民法院确认。

2010年10月8日，于某通过招工考试被录用为某商场营业员，双方当事人签订劳动合同，约定聘用期3年，并明确试用期从2010年10月10日开始，于某上岗后，工作表现不错，得到主管和同事的一致好评。

2011年5月初该商场又从社会公开招聘女营业员50名，2011年7月7日，商场同时以试用期不符合录用条件为由解聘了30名女营业员，于某也接到了商场人事部的解聘通知。当日下午，于某到商场人事部质询，人事部负责人出示了2010年10月招聘女营业员的广告，其中规定，应聘者身高应在165厘米以上。于某身高只有160厘米，但在笔试和面试时表现都非常出色，当时商场开业在即，怕一时招不到合适人选，因此决定录用于某为营业员，于某不服，向当地劳动争议仲裁委员会神速，要求用人单位履行原劳动合同。

请结合本案例进行评析。

（1）本案涉及到劳动合同试用期的约定，以及劳动合同解除的法律问题。

（2）我国《劳动合同法》规定，劳动合同中可以约定试用期，但试用期属于选择性条款，是否约定试用期由双方协商，不得强迫。本案中，商场与于某签订的劳动合同中明确了试用期开始时间，并没有违背法律的规定。

（3）我国《劳动合同法》规定，试用期最长不能超过6个月。本案中，于某和商场签订的劳动合同中约定了试用期，但没有写明试用期的期限，因此默认试用期限为6个月，即从2010年10月10日始到2011年4月9日止。

（4）我国《劳动合同法》规定，试用期内不符合录用条件的劳动者，企业可以解除劳动合同。本案例中，除了身高以外，于某完全符合录用条件，不属于试用不合格，该商场不能以“试用期不符合录用条件”为由辞退于某。

（5）按照我国劳动法的相关规定，超过试用期的，企业不能以试用期内不符合录用条件为由解除劳动合同。本案中，于某的劳动合同已实际履行了9个月，超过了相关法律规定的最长6个月的试用期，该商场不能以“试用期不符合录用条件”为由辞退于某，应继续按劳动合同规定的期限聘用于某。

第六节　劳动安全卫生管理

沉痛的数字

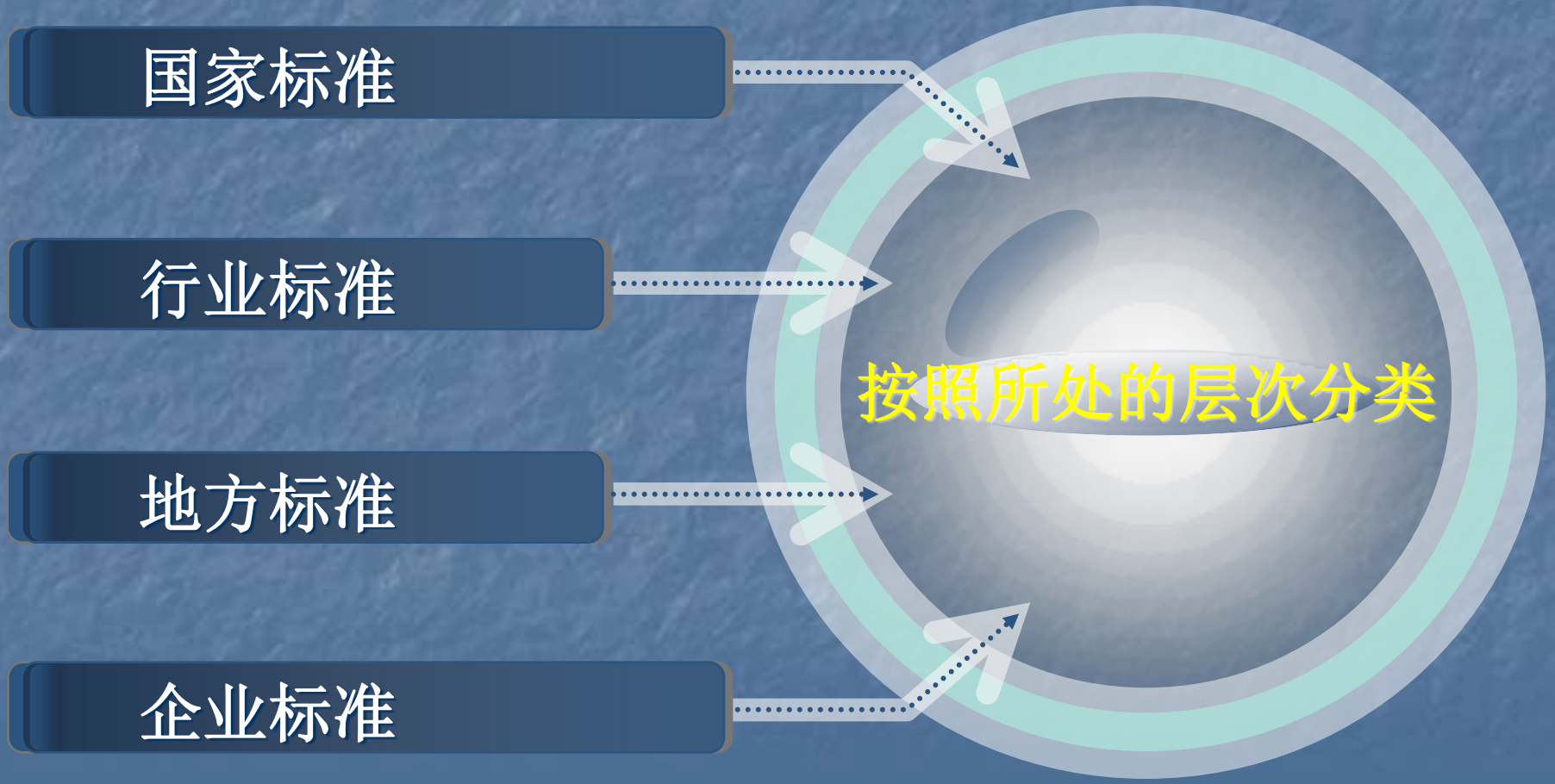
- 据专家保守估计，近几年因工伤事故和职业病造成的经济损失约占GDP的2%左右，仅仅2001年因事故造成的损失约在1800亿元人民币以上。
- 据统计，2004年全国GDP达到13.6万亿元，有13.6万人死于安全事故，1亿GDP死亡1个人；全国每1万居民当中有一个人死于安全事故。另外，还有70万人因安全事故导致伤残。
- 2004年因安全事故导致的伤亡人数加起来有100万人，也就是一年有100万个家庭因安全生产事故造成不幸。去年我国的煤矿“100万吨死亡率”为3，这个数字是美国的100倍，是波兰和南非的10倍。
- 我国煤矿产量占世界的31％，但煤矿死亡人数却占了世界煤矿死亡人数的79％！

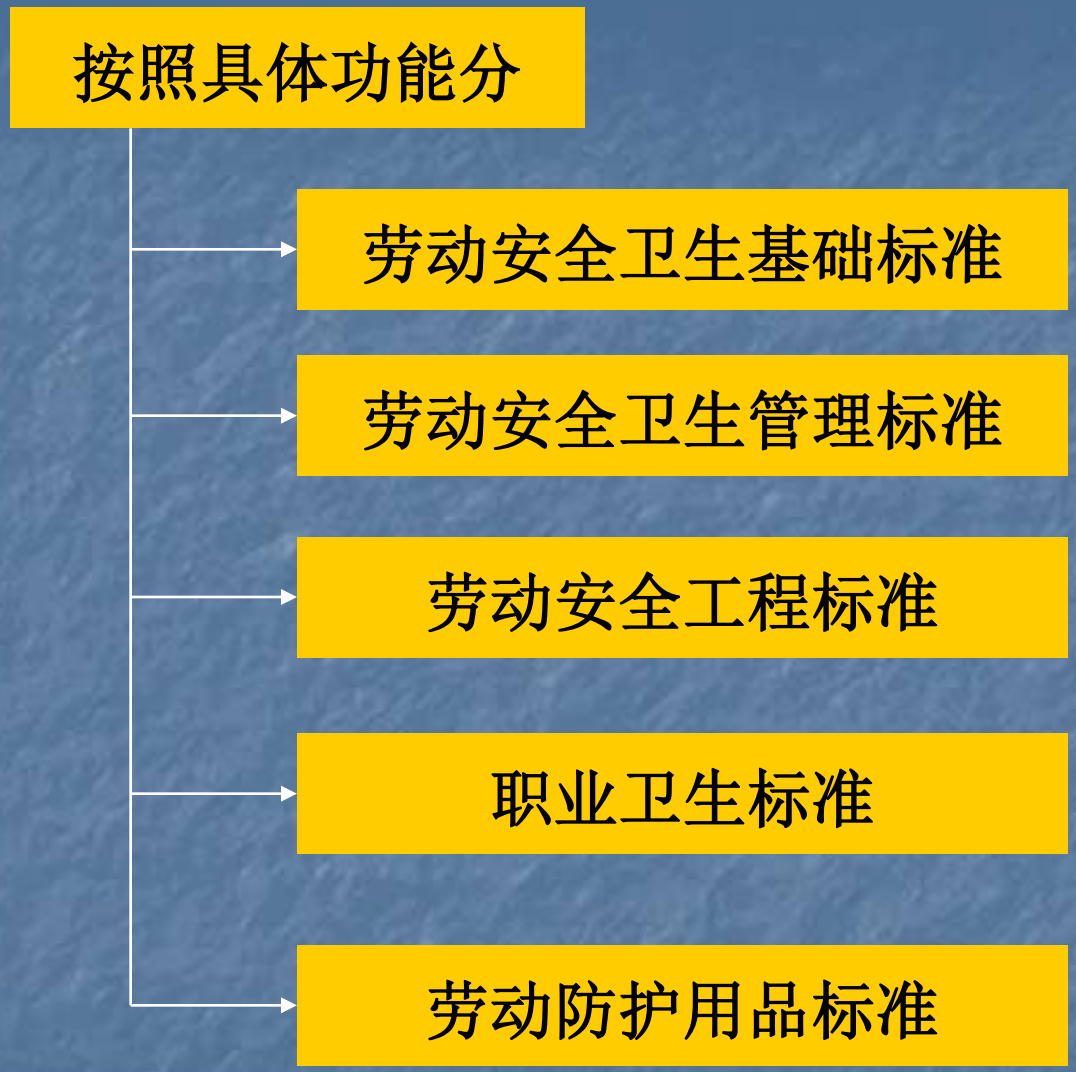
第一单元　劳动安全卫生保护

【知识要求】

一、劳动安全卫生标准的分类和特点

（一）分类




按照具体功能分
劳动安全卫生基础标准
劳动安全卫生管理标准
劳动安全工程标准
职业卫生标准
劳动防护用品标准

（二）特点

1、具有刚性的法律强制性

2、具有较强的综合性

【能力要求】

一、编制职业安全卫生预算

（一）劳动安全卫生保护费用分类

（二）劳动安全卫生预算编制程序

1、企业最高决策部门决定企业劳动安全卫生管理总目标和任务，并应提前下达到中层和基层单位

2、劳动安全卫生管理职能部门根据企业总目标的要求制定具体目标

3、自编预算在部门内部平衡，上报企业预算委员会

4、企业预算委员会经过审核、协调平衡，汇总成为企业全面预算，并应在预算期前下达相关部门执行

5、编制费用预算

6、编制直接人工预算

7、编制劳动安全卫生具体项目预算

8、编制费用预算

二、建立职业安全卫生防护用品管理台账

1、一般防护用品发放台账；

2、特殊防护用品发放台账；

3、防护用品购置台账；

4、防护用品修理、检验、检测台账。

三、组织岗位安全教育

（一）新员工实行三级安全卫生教育

（二）特种作业人员和其他人员培训

（三）生产技术条件发生变化，员工调整工作岗位重新培训

第二单元　工伤管理

【知识要求】

一、工伤的概念

二、工伤事故分类

【能力要求】

一、工伤认定

1、有下列情形应认定为工伤

（1）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；

（2）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；

（3）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；

（4）患职业病的；

（5）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；

（6）在上下班途中，受到机动车事故伤害的；

（7）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

2、职工有下列情形之一的，视同工伤

（1）在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的；
（2）在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；
（3）职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。
对于视同工伤的三种情形，其中前两种情形，享受工伤保险待遇；第三种情形享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。

3、职工有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：

（1）因犯罪或者违反治安管理伤亡的；

（2）醉酒导致伤亡的；

（3）自残或者自杀的。

二、工伤认定申请

（一）工伤认定申请主体与申请时限

主体：用人单位提出申请；时间：30天，特殊情况，经过批准可延长；

主体：用人单位没申报的，可由近亲属、工会组织申报；时间：1年内

（二）提出工伤认定申请应当提交下列材料

1、工伤认定申请表；

2、与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；

3、医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。

（三）工伤认定的决定

三、劳动能力鉴定

四、工伤保险待遇

（一）工伤医疗期待遇

1、医疗待遇：治疗工伤所需费用符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的，从工伤保险基金支付。

2、工伤津贴：在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付；职工住院治疗工伤的，由所在单位按照本单位因公出差伙食补助标准的70%发给住院伙食补助费

（二）工伤致残待遇

致残鉴定	一次性伤残补助金	按月支付伤残津贴
一级伤残	27个月的本人工资	本人工资的90%
二级伤残	25个月的本人工资	本人工资的85%
三级伤残	23个月的本人工资	本人工资的80%
四级伤残	21个月的本人工资	本人工资的75%
五级伤残	18个月的本人工资	本人工资的70%
六级伤残	16个月的本人工资	本人工资的60%
七级伤残	13个月的本人工资	

职工死亡，按照下列规定从工伤保险基金领取

丧葬补助金	为6个月的统筹地区上年度职工月平均工资
供养亲属抚恤金	按照职工本人工资的一定比例发给由因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。配偶每月40%，亲属每人每月30%，孤寡老人或孤儿每人每月在上述标准的基础上增加10%
一次性工亡补助金	标准为48—60个月的统筹地区上年度职工月平均工资

案例：李某2000年被甲公司雇佣，并与公司签订了劳动台同，其工作岗位是在产生大量糟尘的生产车间。李某上班后，要求发给劳动保护用品，被公司以资金短缺为由拒绝。李某于2006年初生病住院。2006年3月，经承担职业病鉴定的医疗卫生机构诊断，李某被确诊患有尘肺病。出院时，职业病鉴定机构提出李某不应再从事原岗位工作。李某返回公司后．要求调到无粉尘环境的岗位工作，并对其尘肺病进行疗养和治疗．但公司3个月后仍没有为其更换工作岗位．也未对其病进行治疗，当李某再次催促公司领导调动工作岗位时，公司以各岗位满员．不好安排别的工作为由，让其继续从事原工作，李某无奈，向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉，要求用人单位为其更换工作岗位，对其尘肺病进行疗养和治疗，并承担治疗和疗养的费用。

请分析本案倒，指出甲公司的做法违背了哪些劳动法律法规?应该如何正确解决?

(1)本案例是因用人单位违反劳动安全卫生法规．不对职工实施劳动安全保护而引发的劳动争议案件。 (2)按照劳动法有关规定，劳动者有获得劳动安全保护的权利。公司没有为李某提供必要的劳动保护用品，违反了劳动安全卫生法规，公司必须发给李某劳动保护用品。 (3)劳动者因患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的期间为停工留薪。劳动者在评定伤残等级后，劳动者在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。(4)本案中李某被职业病鉴定机构确诊为尘肺病，患有尘肺病的劳动者有权享受职业病待遇。李某在暂停工作接受工伤医疗期间，公司应给予李某停工留薪待遇。同时，在医疗期终结后，公司依据劳动鉴定委员会的伤残鉴定等级，支付李某一次性伤残补助金。 (5)本案中李某被确诊为职业病后，即向公司提出调离岗位的请求，李某的要求是正当合理的。本案中公司在李某提出调离要求3个月后，仍不调换李某的工作岗位，这是违法的。公司应为李某调换工作岗位，并承担在此期间的治疗费用。

例：2005年6月，19岁的李某从东北农村来到北京，经亲戚介绍到一家印刷厂当了一名印刷工。2007年8月，已有两年多工作经验的李某，在工作中不慎将左手卷进机器，虽经医院紧急抢救，仍没有保留住李某的左手。在医院治疗期间，劳动社会保障部门认定了李某的工伤。2008年3月李某治疗终结后，被制定的工伤鉴定机构确定为工伤致残四级。身为农民工的李某失去了劳动能力，给其今后生活带来了许多困难。在其家人的陪同下，他向印刷厂提出按国家规定支付一次性伤残补助金、异地安家费、并按社会平均寿命70岁计算，一次性支付他抚恤金58万元。

请回答下列问题：

(1) 李某的要求是否有法律依据?

(2) 根据法律规定，李某应享受什么样的工伤致残待遇?

答：(1) 李某的要求是否有法律依据?

1）李某的要求中部分是有法律依据的。

2）李某要求印刷厂一次性支付伤残补助金有法律依据。

3）李某要支付安家费明有法律的依据不予以支持。（因李某是外地人，不存在安家之事，所以不能享有此待遇。）

4）李某要求一次支付58万抚恤金是无法律依据的。

(2) 根据法律规定，李某应享受什么样的工伤致残待遇?

答：1）因工负伤被鉴定为四级，应退出生产岗位，终止劳动关系。发给工伤伤残抚恤金证件。

2）按月发给伤残补助金，李某为四级工伤，抚恤金标准为本人工资的75%。

3）发给一次性伤残补助金，李某为四级工伤，可得到18个月工资的伤残补助金。

4）患病按医疗保险有关规定执行，对其中由个人负担的部分有困难时，由工伤保险基金酌情补助。

例：2000年1月小张到某公司工作，双方未签订劳动合同，但双方约定小张每月工资只4000 元.公司于2000 年3 月20 日做出一项决定，从全体职工的工资中拿出20%的工资作为绩效工资，如果年底公司完成各项指标，绩效工资将一次性发放职工本人，如果公司完不成指标，绩效工资将不予发放.从2000 年4 月起，小张每月领到3200 元的工资.为此，小张于2000弃6月3日向劳动争议仲裁委员会中请仲裁.

（ 1 ）请分析说明该公司的做法是否合法。

（ 2 ）根据现行的法律规定，小张可以得到补偿吗?

(1)请分析说明该公司的做法是否合法。
答：该公司的几种做法是违法的。
首先，该公司在用工之日起未与小张签定劳动合同，即已违反劳动法的相关规定。小张在该公司工作，即已形成双方的事实劳动合同，3月20日前双方约定的工资额度即可确定为小张事实劳动合同中双方约定的工资数额。
其次，根据工资奖金调整的规定，该公司在做出工资改革前要向全体员工履行告知义务。如果在薪资改革后，出现员工原来的工资水平高于调整后的工资方案，根据过渡办法中的有关规定，一般是本着维持工资水平不下降的原则，维持原有的工资水平。

第三，根据劳动法的第91条，第1款的相关规定，用人单位是不能以任何理工或方式扣除员工工资的。如果双方重新约定了改革后双方认可的薪酬调整规定，作为员工的绩效工资的发放，应依据绩效考核的相关规定考评后核算员工工资，而非按照企业业绩发放。

（２）根据现行的法律规定，小张可以得到补偿吗？

小张是可以获得补偿的。首先小张是在劳动争议发生的60天内向劳动仲裁提出的仲裁申请。另外，劳动法的第91条，第1款的相关规定，用人单位侵害员工利益私自扣除工资的，应予以补偿。

送给大家的话，祝大家快乐每一天

1、再烦，也别忘微笑；再急，也要注意语气：再苦，也别忘坚持；再累，也要爱自己。
2、低调做人，你会一次比一次稳健；高调做事，你会一次比一次优秀。
3、成功的时候不要忘记过去；失败的时候不要忘记还有未来
4、有望得到的要努力，无望得到的不介意，则无论输赢姿态都会好看。
5、生活不是单行线，一条路走不通，你可以转弯。
6、泪水和汗水的化学成分相似，但前者只能为你换来同情，后者却可以为你赢的成功。
7、变老是人生的必修课，变成熟是选修课。
8、以锻炼为本，学会健康；以修进为本，学会求知；以道德为本，学会做人；以适应为本，学会生存。

9、人生四项基本原则：懂得选择，学会放弃，耐得住寂寞，经得起诱惑。
10、当所有人都低调的时候，你可以高调，但不能跑调。
11、学会忘记是生活的技术，学会微笑是生活的艺术。
12、什么是好工作：一不影响生活作息，二不影响家庭团聚，三能养家糊口。
13、懒惰像生锈一样，比操劳更消耗身体。
14、让梦想成真的最好办法就是醒来。
15、哲人无忧，智者常乐。并不是因为所爱的一切他都拥有了，而是所拥有的一切他都爱。
16、人生有几件绝对不能失去的东西:自制的力量，冷静的头脑，希望和信心。

谢谢大家！